

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 01/2022



Hamburg



INHALT

Editorial	3
Effektivität von Stellenanzeigen im öffentlichen Sektor – Ergebnisbericht	4
Von den Besten lernen! Neue Kampagne des Zentrums für Aus- und Fortbildung	9
Die Ideen von „New Work“ im Lichte der systemischen Gesetze	11
Deutscher Diversity-Tag 2022	15
Vätternetzwerke in der Freien und Hansestadt Hamburg	17
Initiative #positivarbeiten der Deutschen Aidshilfe	20
„diversity@work – Diversitätsbewusstes Handeln in der Verwaltung“	22
Warum Robotic Process Automation für uns alle wichtig ist.....	25
Ideen.Werk.Stadt – Ein Halbzeit Reisebericht	28

Herausgeber: Senat der Freien und Hansestadt Hamburg – Personalamt, Volker Wiedemann, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg, Tel. 040 42831-1511

Redaktion: Britta Becker (Chefredakteurin), Susanne Neugebauer, Sandrina Lorenz

Interne Organisation: Susanne Walter

Kontakt: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz: Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Gestaltung Titelseite: Ralf Jacobson

Internet: www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Ausgabe 1-2022, erschienen im April 2022

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 oben © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 Screenshot Studie Universität Hamburg, S. 5 Grafik Rekrutierungserfolg Dr. Dominik Vogel, Universität Hamburg, S. 9 © trueffelpix / clipdealer.com und © Landesbetrieb ZAF/AMD, S. 10 © Landesbetrieb ZAF/AMD, S. 11 © alsimonov / 123RF.com, S. 15 © Charta der Vielfalt, S. 17 © GeorgeRuby / clipdealer.com, S. 18 © Monkey / clipdealer.com, S.19 © CroMary / clipdealer.com, S. 20 © Deutsche Aidshilfe, S. 22 © Personalamt, S. 23 © Personalamt, S. 25, 26 und 27 © ITD21, S. 28, 29 und 30 © Ideen.Werk.Stadt

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die andauernde Corona-Pandemie und vor allem die Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine halten die Behörden in Hamburg in Atem. Und wohl auch jede und jeder Einzelne empfindet die aktuellen Umstände als belastend. Trotzdem wollen wir auch in diesen Zeiten nicht davon absehen, einen „blickpunkt personal“ herauszugeben. Nicht unempathisch nach dem Motto „das Leben geht weiter“, aber ungeachtet der Krisen und Belastungen dieser Tage müssen und wollen wir trotzdem bestmöglich „unseren Job machen“. Und es ist vielleicht gerade jetzt wichtig, über unsere Personalarbeit nachzudenken und diese im Sinne einer zukunftsfähigen und krisenfesten Verwaltung weiter zu entwickeln.

In dieser Ausgabe befassen wir uns mit der Frage, was Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst erfolgreich macht. Wir freuen uns über den externen Beitrag der Wissenschaftler Dominik Vogel, Matthias Döring und Martin Sievert.

„Von den Besten lernen“ – unter diesem Titel sucht das Zentrum für Aus- und Fortbildung Dozentinnen und Dozenten aus der Verwaltung für die Verwaltung. Wir beleuchten das mitunter spannungsreiche Verhältnis „alter Hasen“ und „junger Wilder“ rund um das Thema „New Work“ und versuchen die Frage zu beantworten, was das Ganze mit den im System Verwaltung herrschenden ungeschriebenen Gesetzmäßigkeiten zu tun hat.

Das Thema „New Work“ und dessen Verankerung in der Verwaltung treibt auch die Ideen.Werk.Stadt um. Viola Früchtenicht-Schöning und Daniel Leppert aus der Finanzbehörde schildern die bisherige „Reise“ dieser behördenübergreifenden Kooperation. Das vielfältige Thema „Diversity“ behandelt die Beiträge zur Vorankündigung des diesjährigen Diversity-Days und zur Fortbildungsreihe „diversity@work“ sowie der Bericht über die Unterzeichnung der Deklaration „positiv arbeiten“ durch die Freie und Hansestadt Hamburg, die nicht Corona im Blick hat, sondern einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen.

Diese Ausgabe wird abgerundet durch einen Artikel vom und zum Väternetzwerk in unserer Verwaltung, das den wichtigen Gleichstellungsaspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Väter stärker ins Bewusstsein rücken will, sowie durch den Beitrag zum Thema Robotic Process Automation im Zentrum für Personaldienste, der vielleicht Lust aufs Nachahmen macht.

Viel Spaß beim Lesen wünschen die Redaktion sowie Ihr

Christoph Lucks





EFFEKTIVITÄT VON STELLENANZEIGEN IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

ERGEBNISBERICHT

Der öffentlichen Verwaltung fällt es immer schwerer, qualifiziertes und motiviertes Personal zu rekrutieren. Verwaltungen unternehmen daher vielfältige Bemühungen im Bereich der Personalgewinnung und optimieren ihre Stellenanzeigen. Aber was macht sie eigentlich erfolgreich? Dieser Frage ist eine aktuelle Studie nachgegangen.

Bei der Rekrutierung von neuem Personal steht der öffentliche Dienst vor zahlreichen Herausforderungen. Der allgemeine demographische Wandel der Gesellschaft führt zu einer Verringerung des Arbeitskräftepotentials. Dies erhöht auch die Konkurrenz des öffentlichen Sektors mit der Privatwirtschaft. Hinzu kommt, dass der Personalbedarf durch eine Ausweitung der öffentlichen Aufgaben in den letzten Jahren gestiegen ist. In der Studie „Effektivität von Stellenanzeigen im öffentlichen Sektor“ haben wir untersucht, wie Verwaltungen erfolgreicher bei der Rekrutierung von qualifiziertem und motiviertem Personal sein können. Da Stellenanzeigen nach wie vor das zentrale Rekrutierungsinstrument der öffentlichen Verwaltung sind, konzentriert sich die Studie darauf, welche Elemente in Stellenanzeigen sich positiv auf den Rekrutierungserfolg auswirken. Die Studie hat außerdem konkrete Handlungsempfehlungen erarbeitet, die Sie für Ihre nächste Stellenanzeige nutzen können!

Einzigartige Kombination von Stellenanzeigen und Umfragedaten

Die Analyse basiert auf zwei kombinierten Datenquellen. Zum einen wurde der Inhalt von fast 60.000 Stellenanzeigen analysiert, die auf bund.de oder Interamt veröffentlicht wurden. Darüber hinaus wurde eine Umfrage entwickelt, welche Einschätzungen zum Rekrutierungsprozess und dem Rekrutierungserfolg des jeweiligen Verfahrens liefert. An der Befragung haben knapp 2.000 Entscheider:innen teilgenommen, die bei Bundes- und Landesbehörden, kommunalen Organisationen, Sozialversicherungsträgern und sonstigen Organisationen für Stellenbesetzungen verantwortlich waren.

Die zentralen Elemente von Rekrutierungserfolg

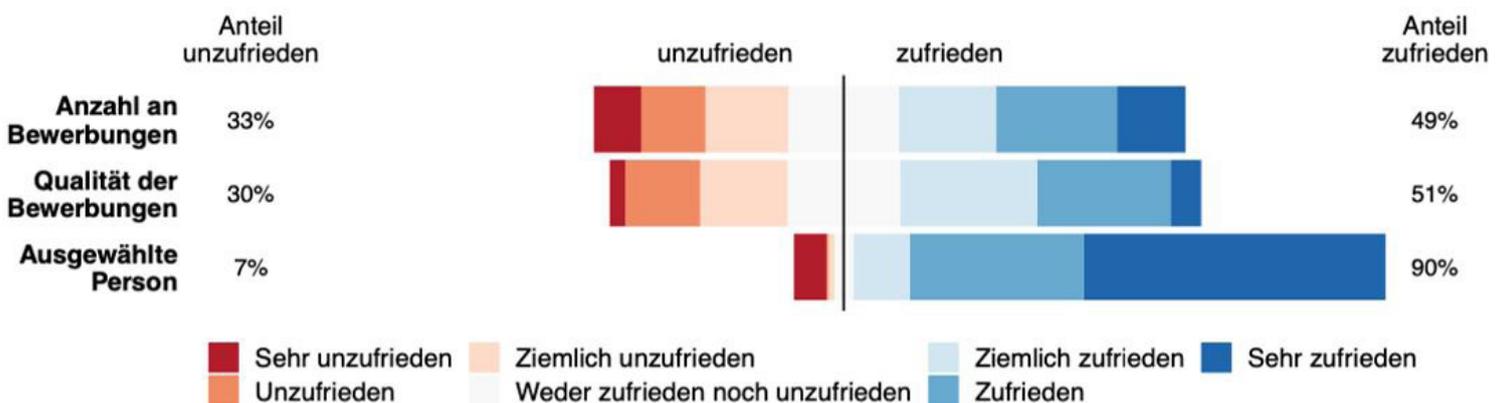
Um zu erfassen, wie erfolgreich die verschiedenen Verwaltungen bei ihren Einstellungsprozessen sind, haben wir uns auf drei Faktoren konzentriert: Die Anzahl an erhaltenen Bewerbungen, die Qualität der Bewerbungen, und die Qualität der ausgewählten Person. Diese sind in der Wissenschaft als Merkmale von Rekrutierungserfolg anerkannt und über verschiedene Verwaltungen hinweg vergleichbar.

EFFEKTIVITÄT VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Anzahl an Bewerbungen: Die beteiligten Verwaltungen erhalten eine sehr unterschiedliche Anzahl an Bewerbungen. Auf ein Drittel der Stellenanzeigen bewarben sich 20 oder weniger Kandidat:innen. In 44 (2,3 Prozent) Fällen gab es lediglich eine Bewerbung. In sechs Fällen haben die Verwaltungen 200 oder mehr Bewerbungen erhalten. Des Weiteren stammt der Großteil der Bewerbungen von externen Kandidat:innen. Lediglich 2,7 Prozent aller Bewerbungen entfallen auf interne Bewerbungen. Dem gegenüber steht jedoch ein Anteil von 10,6 Prozent der Stellen, die mit internen Kandidat:innen besetzt wurden. Noch größer ist die Bandbreite beim Anteil von Bewerbungen von Frauen. Dieser beträgt im Mittel 51,3 Prozent und spiegelt damit ungefähr das aktuelle Geschlechterverhältnis im öffentlichen Dienst wider (Frauenanteil = 57 Prozent). In 11,8 Prozent der Fälle ging jedoch keine einzige Bewerbung einer Frau ein. Umgekehrt bewarben sich auf 6,8 Prozent der Stellen ausschließlich Frauen.

Besetzung der ausgeschriebenen Stellen: 75,3 Prozent der Studienteilnehmer gaben an, dass die jeweils ausgeschriebene Stelle besetzt werden konnte. Dies liegt noch unter dem Wert der FHH von 81,3 Prozent¹. Auffällig ist hierbei auch, dass einige der Verfahren zum Zeitpunkt der Erhebung noch andauerten, obwohl die Bewerbungsfrist bereits seit einiger Zeit abgelaufen war. In 21,2 Prozent der Fälle lag das Bewerbungsende bereits mehr als sechs Monate zurück.

Zufriedenheit mit dem Rekrutierungserfolg: Um die Qualität der Bewerbungen einzuschätzen, haben wir die Recruiter:innen um Ihre Einschätzung gebeten. In der Umfrage haben die Teilnehmenden angegeben, wie zufrieden sie mit einzelnen Elementen ihres Rekrutierungserfolgs sind. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten eher zufrieden mit den drei Aspekten ist. Der Anteil der Zufriedenen beträgt bei der Anzahl der Bewerbungen 49 Prozent, bei der Qualität des Pools an Bewerbern 51 Prozent und bei der Zufriedenheit mit der ausgewählten Person – sofern die Stelle besetzt werden konnten – sogar 90 Prozent.



¹ Personalbericht 2021 der FHH

EFFEKTIVITÄT VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Welche Faktoren machen Verwaltungen bei der Rekrutierung erfolgreicher?

Verwaltungsebene: Bei den Verwaltungsebenen kann beobachtet werden, dass Kommunen weniger Bewerbungen erhalten als Verwaltungen auf Bundes- und Landesebene. Sie sind mit der Qualität der Bewerbungen auch weniger zufrieden.

Tätigkeitsbereiche: Der Fachkräftemangel zeigt sich besonders in den Bereichen „Erziehung und Bildung“, „IT und Telekommunikation“ und „Technische Verwaltung“. Besonders stark ist dieser Effekt bei den IT-Berufen. Hier erhalten Verwaltungen weniger Bewerbungen als beispielsweise für allgemeine Verwaltungstätigkeiten. Bei den technischen Berufen sind die Verwaltungen auch mit der Qualität der Bewerbungen weniger zufrieden.

Publikationswege: Auf Stellenanzeigen, die neben Stellenportalen für den öffentlichen Dienst auch in allgemeinen Stellenportalen (zum Beispiel Stepstone oder Indeed) oder in Karriere-Portalen (zum Beispiel XING oder LinkedIn) veröffentlicht werden, gehen insgesamt mehr Bewerbungen ein. Die Verwaltungen sind jedoch mit der Qualität der Bewerbungen weniger zufrieden, wenn diese auch auf einem Karriere-Portal veröffentlicht wurde. Offenbar führt die größere Anzahl an Bewerbungen hier also nicht zu einer Qualitätsverbesserung oder es werden nur solche Anzeigen in Karriere Portalen veröffentlicht, bei denen es ohnehin schwierig ist, geeignete Kandidat:innen zu finden. Umgekehrt erhöht die Verbreitung in sozialen Medien zwar nicht die Zahl der Bewerbungen, aber die Zufriedenheit mit deren Qualität.

Rekrutierungsprozess: Je stärker die Entscheider:innen der Meinung waren, der Rekrutierungsprozess ihrer Organisation sei mit unnötiger Bürokratie belastet, desto weniger waren sie am Ende mit der ausgewählten Person zufrieden.

Prosoziale Attribute: Eine zentrale Erkenntnis der Studie ist, dass Verwaltungen mehr Bewerbungen erhalten, zufriedener mit deren Qualität sind und auch zufriedener mit der ausgewählten Person sind, wenn die Stellenanzeige hervorhebt, welche Möglichkeiten die Stelle bietet, anderen zu helfen oder zum Gemeinwohl beizutragen.

Extrinsische Attribute: Bei Stellenanzeigen, die extrinsische Vorzüge einer Stelle, wie Gehalt, Urlaubstage oder sonstige Vergünstigungen betonen, führen dazu, dass die Entscheider:innen letztlich zufriedener mit der ausgewählten Person sind.

Sieben Handlungsempfehlungen für ein erfolgreiches Rekrutierung

1. Inhalte

- **Prosoziale Anreize herausstellen:** Verwaltungen profitieren, wenn sie in Stellenanzeigen verdeutlichen, wie Stelleninhaber:innen durch ihre Tätigkeit einen Beitrag leisten – konkret also, wie und wo ein positiver Einfluss auf Andere und das Gemeinwohl ausgeübt werden kann. Diese Möglichkeit nutzen bisher nur wenige Arbeitgeber:innen, obwohl dadurch der Bewerberpool und die ausgewählte Person zufriedenstellender sind. Prosozial motivierte Mitarbeitende erbringen statistisch bessere Leistung und zeigen ein größeres Commitment.
- **Extrinsische Anreize herausstellen:** Stellenanzeigen, die viele extrinsische Anreize herausstellen, führen zu einer größeren Zufriedenheit mit der ausgewählten Person. Daher sollten diese Vorzüge (zum Beispiel Urlaubstage, Betriebsrenten oder Weiterbildungsmöglichkeiten) einer Stelle explizit herausgestellt werden.

EFFEKTIVITÄT VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- **Besondere extrinsische Anreize bieten:** Um sich von anderen Arbeitgeber:innen abzugrenzen, sollten besondere extrinsische Anreize in den Stellenanzeigen geboten werden. Hierzu gehören beispielsweise das Vermitteln eines Kitaplatzes oder die Möglichkeit zur kostenlosen Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.

2. Sichtbarkeit

- **Stellenanzeigen auf vielen Wegen verbreiten:** Stellenportalen, die auf den öffentlichen Sektor spezialisiert sind, erreichen eine limitierte Zielgruppe. Man erreicht dort Personen, die ohnehin bereits eine Tätigkeit in der Verwaltung anstreben. Anzeigen in privaten Stellenportalen (zum Beispiel Stepstone oder Indeed) und auf Karriere-Portalen (zum Beispiel XING oder LinkedIn) führen zu mehr Bewerbungen.
- **Metadaten vollständig eintragen:** Da potentielle Bewerber:innen diverse Kriterien nutzen, um ihre Suche in den Stellenportalen einzugrenzen, sollten Verwaltungen unbedingt alle verfügbaren Felder ausfüllen.

3. Prozess

- **Verfahren schnell abschließen:** Stellenbesetzungsverfahren dauern oftmals sehr lange. Fachkräfte haben aber häufig verschiedene Optionen. Es ist daher wichtig, ein Verfahren schnell abzuschließen und ein Angebot unterbreiten zu können.
- **Unnötige Bürokratie vermeiden:** Regeln und vorgeschriebene Verfahrensweisen sind bei Stellenbesetzungen unvermeidbar. Nicht immer sind jedoch alle davon wirklich notwendig. Verwaltungen sollten prüfen, welche bürokratischen und prozessoralen Hürden tatsächlich notwendig sind. Wo lassen sich Prozesse beschleunigen und flexibler gestalten? Eine Digitalisierung des Rekrutierungsprozesses ermöglicht außerdem schnellere Verfahren.

4. Wertschätzung

- **Kandidat:innen nicht das Gefühl geben, dass sie eine Last sind:** In vielen Stellenanzeigen vermitteln Verwaltungen den Eindruck, die Kandidat:innen halten die Verantwortlichen von wichtigeren Aufgaben ab. Um die Fachkräfte nicht abzuschrecken, sollten Sie daher versuchen, sowohl in der Stellenanzeige als auch in der Kommunikation, Ihre Wertschätzung für die Bewerber:innen auszudrücken.
- **Freundlichkeit:** Einige Stellenanzeigen und automatische Antworten vermitteln einen eher unfreundlichen Eindruck. Diesen gilt es zu vermeiden.

5. Erreichbarkeit

- **Mehrere Kommunikationswege eröffnen:** Viele Menschen bevorzugen eine schriftliche oder mündliche Kontaktaufnahme. Daher sollte eine Kontaktaufnahme per E-Mail und Telefon angeboten werden. Je nach Zielgruppe kann es sich auch auszahlen, alternative Kontaktmöglichkeiten (zum Beispiel Social Media) zu eröffnen.
- **Kontaktperson klar benennen:** Wenn eine Möglichkeit zur Kontaktaufnahme per E-Mail gegeben ist, sollte auch eine konkrete Ansprechperson genannt werden und deren Geschlecht erkennbar sein.
- **E-Mail-Adresse prüfen:** Falls E-Mail-Adressen von individuellen Ansprechpartner:innen angegeben werden, sollten diese auch tatsächlich erreichbar sein.

EFFEKTIVITÄT VON STELLENAUSSCHREIBUNGEN

6. Professionalität

- **Schreibfehler vermeiden:** Es vermittelt keinen professionellen Eindruck, wenn die Stellenanzeige mehrere Schreibfehler enthält oder bereits der Titel der Anzeige oder der Behördenname falsch geschrieben sind.

7. Sprache

- **Verwaltungsjargon vermeiden:** Wenn Sie auch Personen ansprechen wollen, die mit Begrifflichkeiten aus der Verwaltungssprache nicht vertraut sind, sollten Sie Verwaltungsjargon vermeiden.
- **Besoldungs- und Entgeltgruppen mit Beträgen hinterlegen:** Viele potentielle Bewerber:innen sind mit dem Besoldungs- und Entgeltsystem des öffentlichen Sektors nicht vertraut. Diesen Personen hilft es, einen ungefähren Eindruck über die Höhe des Gehalts zu vermitteln. Diese Angabe kann gegebenenfalls nach Berufserfahrung aufgeschlüsselt oder anhand von Minimal- und Maximalwerten angegeben werden.



Prof. Dr. Dominik Vogel | Universität Hamburg

Juniorprofessor für Public Management

dominik.vogel-2@uni-hamburg.de

[Mehr zur Person](#)

Martin Sievert, M.Sc. | Universität Mannheim

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

martin.sievert@uni-mannheim.de

[Mehr zur Person](#)



Prof. Dr. Matthias Döring | Süddänische Universität

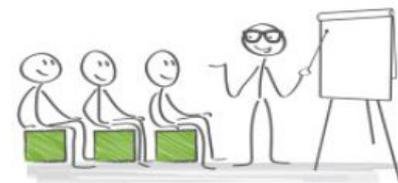
Assitant Professor of Public Management

mdoering@sam.sdu.de

[Mehr zur Person](#)

Weitere Links

Die gesamte Studie kostenfrei als Download



VON DEN BESTEN LERNEN

Von den Besten lernen – das ist das Motto der neuen Kampagne, mit der das Zentrum für Aus- und Fortbildung in Hamburg um Kolleginnen und Kollegen wirbt, die ihr Wissen teilen wollen: in der Fortbildung, in der Ausbildung oder in der Verwaltungsschule.

Im Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) gibt es viele Möglichkeiten für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), ihr Wissen zu teilen. Mit der Kampagne „Von den Besten lernen“ bündelt das ZAF die verschiedenen Einsatzfelder und bietet in 2022 ein umfangreiches Begleitprogramm für alle Interessierten.

Wir alle kennen diesen einen Kollegen, der mühelos komplexe Excel-Tabellen erstellt. Die Abteilungsleitung, die das Personalrecht beherrscht wie keine andere. Oder die Mitarbeiterin aus dem Grundsatzreferat, die gern andere anleitet und ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht. Unsere „Besten“, also engagierte Menschen, und jede Menge Wissen begegnen uns tagtäglich in der Verwaltung. Im ZAF und auch in Ihrer Dienststelle gibt es viele Möglichkeiten, dieses Fachwissen und Knowhow zu teilen – aus der Verwaltung, für die Verwaltung.

Wir suchen die Besten für Fortbildung, Ausbildung und Verwaltungsschule

Mit seinen Fortbildungsangeboten ist das ZAF als städtischer Landesbetrieb näher am Arbeitsalltag im öffentlichen Dienst als jeder andere Anbieter. Niemand sonst könnte also Fach- und Erfahrungswissen für die täglichen Aufgaben in der Verwaltung besser vermitteln als die Beschäftigten aus Behörden, Ämtern, Landesbetrieben und Hochschulen. Eine neben- oder hauptamtliche Dozierentätigkeit im ZAF bringt im besten Fall nicht nur Spaß, sondern auch Vorteile. Als Seminar- oder Workshopleitung können Beschäftigte der FHH ihre fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen weiter ausbauen – auch abseits ihrer Stellenbeschreibung. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Wissensvermittlung und können sich mit anderen Dozierenden austauschen. Außerdem erhalten sie für ihre Nebentätigkeit ein Honorar. Die Dienststellen profitieren ebenfalls davon, denn ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in ihrer Funktion als Dozierende auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und präsentieren ihre Dienststelle nach außen.



In der Ausbildung gibt es die Möglichkeit, sich als Ausbilderin oder Ausbilder zu engagieren. Sie sorgen dafür, dass die Nachwuchskräfte für die Allgemeine Verwaltung und die Soziale Arbeit von Anfang an so begleitet werden, dass sie optimal auf ihre späteren Aufgaben vorbereitet sind.

VON DEN BESTEN LERNEN!

Die Rolle der Ausbilderin oder des Ausbilders ist eine Bereicherung für die eigene Entwicklung, denn man hinterfragt regelmäßig sich selbst und die eigene Arbeit und lernt im gemeinsamen Austausch voneinander.

In der Verwaltungsschule unterrichten einige Beschäftigte nebensächlich in einigen Unterrichtsfächern. Zusätzlich werden für die einzelnen Fächer (unter anderem Personalwesen, Finanz- und Haushaltswesen) Fachleute aus den Behörden gesucht, die zum Beispiel mit Vorträgen zu bestimmten Themenbereichen den Unterricht für die Nachwuchskräfte bereichern und ergänzen können.

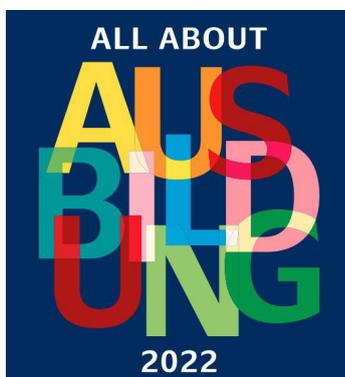
Wir unterstützen mit unserer Kampagne auch Neueinsteigende

Für Ausbilderinnen und Ausbilder steht mit „All About Ausbildung“ ein eigener Katalog zur Verfügung. In der Sozialen Arbeit gibt es zudem die Angebote des Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums.

Für Interessierte im Bereich Fortbildung wird es zudem offene Sprechstunden und Networking-Abende geben.

Für alle gibt es im Kampagnenjahr 2022 viele Gelegenheiten zum Netzwerken. Geplant sind beispielsweise ein Sommer- und Winterfest.

Mehr zur Dozierenden- oder Lehrtätigkeit im ZAF, der Rolle der Ausbilderin oder des Ausbilders sowie alle wichtigen Informationen und Termine finden sich auf unserem SharePoint „Von den Besten lernen“.



Geschrieben von **Luise Schulz** (li.) und **Dr. Marcel Halgmann** (re.), Veranstaltungskonzeption und Beratung, sowie von **Lara Holtz**, Ausbildungsleitung Studiengang Soziale Arbeit, und **Detlef Meyer**, Lehrer an der Verwaltungsschule



Weitere Links

Alle Informationen zur Kampagne Von den Besten lernen – FHHportal (intern)



NEW WORK UND DIE SYSTEMISCHEN GESETZE

Die Ideen von „New Work“ im Lichte der systemischen Gesetze – Versuch einer Versöhnung von „Modernisierern“ und „Bewahrern“

Ein Zwischenruf von Christoph Lucks

Wenn wir in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) über die digitale Transformation der Verwaltung reden, fällt mir seit geraumer Zeit auf, dass wir manchmal in zwei Fraktionen zu zerfallen scheinen, bei deren Beschreibung ich zugegeben etwas zuspitze:

Die *Einen*, nicht nur, aber oft jüngere, noch vergleichsweise kurze Zeit in der FHH tätige Kolleginnen und Kollegen, tragen die Ideen von „New Work“ und das Ziel eines Kulturwandels mit Leidenschaft und „Feuereifer“ vor. Sie plädieren für neue Formen von Führung und Zusammenarbeit, fordern mehr Freiraum und Eigenverantwortung sowie Kommunikation auf Augenhöhe ein, probieren begeistert neue digitale oder auch analoge Tools der Kollaboration aus, engagieren sich in Arbeitsgruppen und Austauschformaten, liken auf LinkedIn und in anderen sozialen Medien diejenigen, die eine andere Arbeitswelt verfechten.

Die *Anderen*, oftmals erfahrene Beschäftigte der FHH, jahrzehntelang dabei, häufig Führungskräfte, sehen dieses Engagement und die „Inbrunst“ der Jungen mit Skepsis. Sie fragen, ob es denn angesichts zahlreicher anspruchsvoller Kernaufgaben nicht Drängenderes gebe, als im Großen und Ganzen funktionierende Strukturen und Abläufe in Frage zu stellen. Dabei kritisieren sie, die Jungen sollten erst einmal die Organisation und die Kultur, die sie verändern wollen, richtig kennenlernen und darin auch schon Funktionen „an vorderster Front“ und nicht nur in von der „Kärnerarbeit“ weit entfernten ministeriellen Bereichen und vorgeblichen „think tanks“ innegehabt haben, ehe sie den „Altvorderen“ die Verwaltungswelt erklärten.

NEW WORK UND DIE SYSTEMISCHEN GESETZE

Zwei Herzen in einer Brust und die Stimmen des „inneren Teams“

Wenn ich das so wie beschrieben wahrnehme und mich selber zu verorten versuche, stelle ich fest, dass ich beiden Sichtweisen etwas abgewinnen kann. Ja, unsere Verwaltung funktioniert doch in den meisten Bereichen ordentlich bis leidlich, manchmal sogar gut bis sehr gut. Dennoch gibt es immer wieder auch Situationen und Konstellationen, die den Wunsch nach Auf- und Ausbruch, nach mehr Flexibilität, größerer Schnelligkeit, nach mehr Spielräumen, nach einer mutigeren, ehrlicheren und konstruktiveren Kultur auch in mir auslösen. Dann empfinde ich die „jungen Wilden“ als wichtige und hilfreiche Mahnende, die Wege und Perspektiven aufzeigen, die die Verwaltung besser machen können. Besser im Sinne besserer Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger, im Sinne einer attraktiveren und für junge Menschen jenseits von Arbeitsplatzsicherheit anziehenderen Arbeitgeberin Freie und Hansestadt Hamburg, aber auch im Sinne von schlicht und ergreifend mehr Spaß und Freude an und bei der Arbeit.

Und zugleich blicke ich mittlerweile auf eine mehr als 25-jährige eigene Berufsbiografie in der FHH zurück und erkenne rückblickend, dass der „Tanker“ Verwaltung sich in diesem Vierteljahrhundert durchaus ein ganzes Stück weit bewegt und verändert hat und dass Dinge, die zu Beginn meiner beruflichen Laufbahn noch undenkbar schienen, heute gelebte Kultur der Zusammenarbeit sind. Und ich erkenne und erkenne an, dass sehr viele Menschen in dieser Verwaltung die Dinge, die sie tagtäglich erledigen, mit hohem Engagement und im Ringen um gute Lösungen tun. Daher kann ich die Kritik an manchem Veränderungswunsch verstehen und nachvollziehen, wenn er „gefühlte“ Veränderung um der Veränderung willen propagiert, ohne zuvor eine Analyse des wirklichen Änderungsbedarfs vorgenommen zu haben.

Auch in meiner eigenen Brust schlagen bisweilen (mindestens) „zwei Herzen“ und mein „inneres Team“ ist mehrstimmig. Bei der Frage, woran es liegt, dass die „Fraktionen“ der „Modernisierer“ und der „Bewahrer“ nicht besser zueinander kommen, kam mir jüngst der Gedanke, dass daran womöglich auch die Systemischen Gesetze „schuld“ sind.

Einfluss der systemischen Gesetze

Unter den Systemischen Gesetzen versteht man psychologische Wirkungsgesetze, die ähnlich wie Naturgesetze permanent wirksam sind, unabhängig davon, ob es in dem System bei den darin handelnden Akteuren ein Bewusstsein dafür gibt oder nicht. Die Systemtheorie besagt, dass bei einem Verstoß gegen die Systemgesetze in dem betroffenen System (einer Gruppe, einer Organisation, einem Bereich, einer Abteilung) Konflikte entstehen. Die Systemgesetze werden auch als Grundbedürfnisse beschrieben, die unbedingt eingehalten werden müssen, damit ein System überleben und funktionieren kann.

Zu den Systemgesetzen zählen auf der einen Seite die stärker auf die Individuen und die emotionale Ebene ausgerichteten Prinzipien wie Zugehörigkeit, Anerkennung, Wertschätzung und Respekt. Auf der anderen Seite umfassen sie struktur- und ordnungsbezogene Elemente wie den Ausgleich von Geben und Nehmen. Aber auch – und gerade diese sind in unserem Zusammenhang interessant – der Grundsatz des Vorrangs der höheren Verantwortung und – ganz zentral – der Grundsatz des Vorrangs des Früheren vor dem Späteren.

NEW WORK UND DIE SYSTEMISCHEN GESETZE

Was ist damit gemeint? „Früher vor später hat Vorrang“ kennen wir aus unserem Alltag:

Wir stehen beim Bäcker in der Schlange, und jemand drängelt sich vor. Sofort gibt es in der Bauchgegend eine Reaktion. Es könnte ja sein, dass der Vordrängler die letzten Brötchen bekommt und man selber leer ausgeht. Dahinter stecken die Angst, zu kurz zu kommen, und das Empfinden, dass es zutiefst ungerecht ist, dass die hinter einer Schlange steckende Ordnung und Regel einfach missachtet wird. Im beruflichen Kontext bedeutet dieses Gesetz, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die später in ein Unternehmen kommen, auf von den Älteren aufgebaute Strukturen treffen, „sich ins gemachte Nest setzen“ und von den Leistungen der früheren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren. Dafür brauchen die Früheren Anerkennung und eventuell einen Ausgleich. Ansonsten werden sie verletzt sein und die Neuen im schlimmsten Falle ausschließen wollen.

Kommt ein neuer Geschäftsführer in ein Unternehmen (oder eine neue Abteilungsleiterin in ihre neue Abteilung), will er oder sie – vielleicht auch motiviert, ermutigt oder aufgefordert durch die eigene Führungskraft, die signalisiert, dass es Veränderungsbedarfe gibt – womöglich erst einmal „aufräumen“, eigene „Duftmarken“ setzen, Dinge auf den Prüfstand stellen. Manches Alte erscheint ungenügend, er oder sie leitet eine Reihe sinnvoller Maßnahmen ein und ist überrascht, dass sie nicht dauerhaft greifen. Die Mitarbeitenden werden zunehmend lustlos. – Was ist passiert? Die neue Führungskraft hatte eine positive Absicht, hat jedoch den Grundsatz des Vorrangs des Früheren vor dem Späteren nicht beherzigt und auch dessen systemisch noch stärkere Wirkung gegenüber dem Gesetz des Vorrangs der höheren Verantwortung verkannt. Erst wenn die Führungskraft den Erfahrungsschatz der Mitarbeitenden anerkennt, nach deren Einschätzungen fragt und sich ernsthaft für ihre Wahrnehmungen interessiert, kann sie „systemgerecht“ die Führung übernehmen und nachhaltig loyale Mitarbeitende gewinnen.

Ein möglicher Weg für eine gute Verwaltungsmodernisierung

Auf unsere hamburgische Verwaltung übertragen, kann dies Folgendes bedeuten: Wenn neue Formen von Führung und Zusammenarbeit eingefordert werden, kann das für die Altvorderen so klingen wie „Eure bisherige Art zu führen und zusammenzuarbeiten ist schlecht“ und „Ihr seid als Führungskräfte unzulänglich“. Zumindest schwingt diese Botschaft unbewusst mit. Wenn wir als Personalamt eindringlich dafür werben, dass die Wahrnehmung von Führungsaufgaben auch in vollzeitnaher Teilzeit möglich sein sollte – und ich bin ein großer Anhänger dieser These –, hört eine erfahrene Führungskraft, die ihre berufliche Karriere und ein Stück weit auch ihren Selbstwert auf einem stets hohen persönlichen, auch zeitlichen Einsatz aufgebaut und Überobligatorisches geleistet hat, dass dies nicht anerkannt und wertgeschätzt werde. In ihren Ohren wird nun geradezu ein Gegenmodell propagiert, das gleiches berufliches Fortkommen bei geringerem Einsatz verspricht und damit den hohen Einsatz des eigenen Berufslebens in Frage stellt. Wenn gefordert wird, Mitarbeitenden mehr Verantwortung und Entscheidungsspielräume zu geben, mag manche Führungskraft seufzen: Die Botschaft höre ich wohl (und gern), allein mir fehlt angesichts meiner Wahrnehmung von ungenutzten Verantwortungsräumen der Glaube, dass das (schon) funktionieren kann.

NEW WORK UND DIE SYSTEMISCHEN GESETZE

Ist dies nun ein ernüchterter und ernüchternder Abgesang auf die Ideen einer anderen, einer moderneren Arbeitswelt? Mitnichten. Es bleibt nach meiner tiefen Überzeugung richtig, auch in der Vergangenheit bewährte und funktionierende Abläufe und Strukturen unter veränderten Vorzeichen in Frage zu stellen und zu überprüfen. Dies gilt im Übrigen auch für Rechtsnormen. Es ist richtig, neben die etablierten Modelle engagierter (Vollzeit-)Führung alternative Führungsformen wie Führen in vollzeitnaher Teilzeit (bei Stärkung der Eigenverantwortung von Mitarbeitenden und/oder Aufwertung der Rolle der Stellvertretung) oder Führungstandems zu stellen. Das Bedürfnis der jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die in die Verwaltung der FHH kommen, mitzugestalten und Dinge zu bewegen, ist wertvoll und muss ernstgenommen und gestärkt werden. Ansonsten droht uns eine „negative Sozialisierung“, die das Erlahmen von Tatkraft und Schaffensdrang bewirkt. Es ist verheißungsvoll, in der FHH eine stärkere Kultur ehrlichen und offenen Feedbacks und Lernens zu etablieren und weder der Versuchung zu erliegen, auch berechnete, konstruktive Kritik hinter dem Mantra einer allzeitigen Wertschätzungshaltung zu verschleiern oder – das andere Extrem – Feedbackschleifen dafür zu nutzen, den oder die vermeintlich „Schuldigen“ am Misslingen eines Vorhabens zu identifizieren und abzustrafen.

Zugleich muss aber das Frühere, das Bisherige gesehen und gewürdigt werden. Die Älteren haben die Verwaltung mit ihrer Arbeit und ihrem Einsatz getragen und die für „ihre Zeit“ und die seinerzeit herrschenden Anforderungen nach bestem Wissen und Gewissen tauglichen Strukturen und Arbeitszusammenhänge geschaffen. Dafür verdienen sie Anerkennung und Respekt. Das Bestehende in Frage zu stellen und zu überprüfen, heißt auch nicht, es vorschnell zu verwerfen: Vieles von dem, was war und ist, wird auch weiterhin Bestand haben. Und es gilt auch in Rechnung zu stellen, dass Verwaltung teils anderen Logiken folgt als Unternehmen der privaten Wirtschaft: Insbesondere die Einbettung in ein demokratisches Verfassungssystem und die politischen Rahmenbedingungen von Verwaltungshandeln sind hier zu nennen. In Wirtschaftsunternehmen und „start ups“ praktizierte neue Methoden und Arbeitsansätze wirken oft „sexy“, sind aber nicht allein deswegen schon gut und richtig, weil die private Wirtschaft etwa grundsätzlich moderner oder besser arbeitete. Wir sollten den Mut haben, Vieles einfach einmal auszuprobieren. Vorhandenes und Bewährtes endgültig „über Bord zu werfen“, sollte aber nicht unreflektiert und nicht ohne eine gute vorgeschaltete Problemdiagnose geschehen.

Geschrieben von **Christoph Lucks**

Personalamt, Leiter Personalmanagement

Mein persönliches Fazit: Für eine nachhaltig gute und in die Zukunft gerichtete Verwaltungskultur brauchen wir beides: Die Erfahrung und das Wissen der Älteren, deren „Erdung“ und Pragmatismus, und den „Schwung“, das Furchtlose und bisweilen Radikale der Jungen, das einen ehrlichen Blick auf die Realitäten ermöglicht und Voraussetzung eines Aufbruchs zu „neuen Ufern“ ist. Wenn beide „Fraktionen“ das im Blick haben, kann eine erfolgreiche „Koalition“ der guten Verwaltungsmodernisierung entstehen.“





Der Charta der Vielfalt e. V. ruft auf dem 10. Deutschen Diversity Tag am 31. Mai 2022 erneut auf, Flagge für Vielfalt zu zeigen. Die Aktion richtet sich an seine Mitglieder sowie die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner, sich mit einer eigenen Aktion zu beteiligen.

Der Deutsche Diversity Tag (DDT) wird inzwischen seit zehn Jahren vom Charta der Vielfalt e. V. ausgerufen. Ziel ist es, den Vielfaltsgedanken in die Arbeitswelt zu tragen und mit kreativen Aktionen auf das Thema Vielfalt im Kontext Arbeit aufmerksam zu machen. Auf der Website des Vereins können sich Interessierte Anregungen und Ideen für eigene Aktionen zum DDT holen.

Charta der Vielfalt e. V.

Der Charta der Vielfalt e. V. selbst existiert seit 2010 und ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Dafür bemüht sich der Verein immer mehr Unternehmen und Institutionen für die Prinzipien der Charta der Vielfalt zu gewinnen. Durch vielfältige Angebote unterstützt der Verein bei der Etablierung und Umsetzung eines eigenen Diversity Managements. Schirmherrin ist Dr. Angela Merkel¹.

European Diversity Month

Der DDT am 31. Mai ist Teil des European Diversity Month, der den gesamten Mai dauert. Europaweit finden Aktionen und Veranstaltungen rund um Vielfalt, Toleranz und Gleichberechtigung statt. Die europäischen Charta Initiativen in 24 Ländern rufen seit 2020 Organisationen und Unternehmen in ganz Europa im Rahmen des European Diversity Month auf, ein Zeichen für Vielfalt zu setzen.

Aktionen der Behörden, Ämter und Landesbetriebe zum DDT

Die FHH ist seit 2008 Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Außerdem hat die Polizei Hamburg Ende 2021 auch noch einmal selbst die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um auch als Polizei zusätzlich ein deutliches Zeichen für Vielfalt und Toleranz zu setzen.

Bereits in den vergangenen Jahren haben sich immer wieder Dienststellen mit eigenen Aktionen am Deutschen Diversity Tag beteiligt und so ihre Beschäftigten weiter für das Thema sensibilisiert und zum Ausdruck gebracht, dass Vielfalt Teil ihrer Organisation ist.

¹ von Über den Verein Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt (charta-der-vielfalt.de)

DEUTSCHER DIVERSITY-TAG 2022

In diesem Jahr wird erstmals auch das Personalamt (PA) gemeinsam mit seinem Landesbetrieb ZAF/AMD eine Veranstaltung zum DDT für die Beschäftigten von PA und ZAF/AMD durchführen. Unter dem Motto „Diversity Tag 2022 – Gemeinsam vielfältig“ ist im ZAF ein spannendes Programm mit Impro-Theater und Präsentationen der Schülerinnen und Schüler der Verwaltungsschule rund um das Thema Vielfalt geplant.

Aktionen zum DDT sichtbar machen

Auf der Website des Charta der Vielfalt e. V. können alle teilnehmenden Organisationen und Institutionen ihre Veranstaltungen und Aktionen veröffentlichen und so noch sichtbarer machen. Aber auch innerhalb der hamburgischen Verwaltung soll auf die Aktivitäten der Dienststellen aufmerksam gemacht werden.

Wenn auch Sie eine Veranstaltung zum DDT in ihrer Dienststelle planen, berichten Sie uns davon. Das Diversity Team im Personalamt möchte mit Ihnen in den Austausch kommen und über die Aktionen in der Stadt berichten.

Geschrieben von **Michaela Völker-Klein**

Referentin für Gleichstellung und Diversity im Personalamt

Schreiben Sie uns gerne an unser Funktionspostfach

diversity@personalamt.hamburg.de



Weitere Links

Diversity Tag 2022 – Charta der Vielfalt

Aktionsideen – Für Diversity in der Arbeitswelt

Aktionsanmeldung – Für Diversity in der Arbeitswelt

The EU Platform of Diversity Charters turns 10!

Polizei Hamburg unterzeichnet Charta der Vielfalt



VÄTERNETZWERKE IN DER

FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG

Was Väter sich wünschen, wie Väter erfolgreich netzwerken und wie sie sich gezielt unterstützen können.

Vor ca. 30 Jahren trat am 1. April 1992 das Hamburgische Gleichstellungsgesetz in Kraft. Als Ziel formulierte es die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung, orientierte sich aber ausschließlich an Maßnahmen der Frauenförderung. In den letzten Jahrzehnten erfolgte jedoch ein Paradigmenwechsel, der die Gleichstellung beider Geschlechter als Ziel aktueller Maßnahmen in den Blick nahm: der Beginn einer modernen Gleichstellungspolitik. 2014 novellierte Hamburg als eines der ersten Bundesländer sein Gleichstellungsgesetz.

Auch in Zukunft wird noch ein Großteil der Gleichstellungstätigkeit auf die Förderung und Unterstützung von Frauen gerichtet sein müssen. Aber das Wissen zum Thema Gleichstellung muss in der Gesamtgesellschaft verankert werden – nur so können die Ziele erreicht werden. Das schließt Männer – und konkret Väter – natürlich mit ein. Im Artikel 6 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es ja auch klar: „Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht.“ Und Männer sind auch Eltern!

Ein Väternetzwerk erblickt das Licht der hamburgischen Verwaltung

Väternetzwerke haben das Ziel, Männer in ihrem Vater-Sein und dem Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Gleichstellung geht nur gemeinsam und so ist es wichtig, in der gesamten Gesellschaft – somit auch in der Verwaltung Strukturen und eine Atmosphäre zu schaffen, in denen Vätern Mut für (möglichst viele Monate) Elternzeit und auch Teilzeit gemacht wird.

Um die Erreichung des hamburgischen Ziels „Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst“ zu unterstützen, haben sich Gleichstellungsbeauftragte der Hamburg Port Authority (HPA), der Behörde für Wirtschaft und Innovation (BWI) und der Behörde für Verkehr und Mobilitätswende (BVM) zusammengeschlossen und ein erstes Väternetzwerk in Hamburger Behörden gegründet.

VÄTERNETZWERKE IN DER FHH

Diese Idee wurde durch eine vom Personalamt unterstützte digitale Veranstaltung am 1. Dezember 2021 hamburgweit bekannt gemacht. In einem spannenden Austausch diskutierten die Teilnehmenden mit Christoph Lucks, Abteilungsleiter Personalmanagement im Personalamt, über Personalpolitik in Hamburg und persönliche Erfahrungen hinsichtlich der Gleichstellung. Volker Baisch, Geschäftsführer der Väter gGmbH, steuerte den fachlichen Input zum Thema Väternetzwerk bei, der die Idee von Väternetzwerken bundes- und auch europaweit sichtbar macht.

Erfahrungen und Wünsche der Väter – nicht nur aus der Verwaltung

Zu Beginn beschrieben die rund 60 Interessierten, ein bunter Mix aus (werdenden) Vätern, Personalrecruiter:innen und Gleichstellungsbeauftragten, per Mentimeter die Herausforderungen für die Väter. Ein Auszug: „Zerrissenheit zwischen Job und Kindern – Zeitmangel; gesellschaftlicher Druck; bestimmte Erwartungshaltung an männliche Karriereverläufe; fehlende Akzeptanz bei Führungskräften; Geldsorgen durch Teilzeit; Akzeptanz der Kollegen“.



Herr Baisch stellte außerdem Studienergebnisse zu den Wünschen von Vätern (auch außerhalb der Verwaltung) vor. Dabei wurde sehr deutlich, dass 45 Prozent der Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und ihre Arbeitszeit gerne reduzieren möchten (Väterreport 2021). In einer durch die Väter gGmbH in Auftrag gegebenen Studie (Forsa) wurden Väter gefragt, welchen Umfang der Berufstätigkeit sie in den ersten drei Lebensjahren der Kinder als optimal ansehen. Lediglich 9 Prozent antworteten 40 Stunden und mehr. 38 Prozent hielten 32 bis 40 Stunden für sinnvoll, 30 Prozent 24 bis 32 Stunden.

Spannend hierbei: Die Antworten der ebenfalls befragten Frauen waren annähernd identisch!

Interessant war auch die Fragestellung, ob Väter bei fehlenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber wechseln würden. Es antworteten 22 Prozent „Ja, definitiv“ und 37 Prozent „Ja, eher“. Dasselbe Bild ergab sich bei den Frauen.

Es zeigt sich: Die Mehrzahl der Eltern hält es für außerordentlich wichtig, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf vom Arbeitgeber eine hohe Wertschätzung genießt. In Zeiten von Fachkräftemangel und einer älter werdenden Gesellschaft ist es von großer Bedeutung, dass Personalpolitik die Väter als Kindererziehende ebenso in den Blick nimmt wie Frauen, denen über Jahrzehnte und Jahrhunderte durch die Gesellschaft diese Rolle allein zugekommen ist.

VÄTERNETZWERKE IN DER FHH

Ziel des Netzwerkes

„Väter sind der Schlüssel, damit Vereinbarkeitsmodelle für alle gelingen“ – Dr. Martin Bujard, Forschungsdirektor beim Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Daher ist das zentrale Ziel des gegründeten BWI/BVM/HPA-Väternetzwerks die Stärkung von engagierten Vätern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine „Netzwerkplattform“.

Es hilft dabei festzustellen, dass Väter nicht allein sind mit ihren Gedanken und persönlichen Lebensvorstellungen. Im Väternetzwerk können sie sich dazu austauschen, welche Erfahrungen andere Väter beispielsweise mit Elternzeit und (befristeter) Reduzierung der Arbeitszeit gemacht haben. Gleichzeitig wird die Sichtbarkeit und Wertschätzung engagierter Väter in den Behörden erhöht und die Akzeptanz von Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Eltern insgesamt weiter gesteigert und gleichzeitig die Attraktivität der Arbeitgeberin gestärkt.



Das Väternetzwerk verleiht den Vätern eine Stimme, die auch im Rahmen der behördlichen Gleichstellungspolitik Berücksichtigung findet! Und nun, auf geht's: Gründet weitere Väternetzwerke!

Geschrieben von **Kirsten Junga-Suhr** (HPA), **Christian Schroeder** (BVM) und **Robin Lenz** (BWI).

Bei Fragen oder Anregungen melden Sie sich gern bei uns:

Kirsten Junga-Suhr: kirsten.junga-suhr@hpa.hamburg.de | 040-42847-2611

Christian Schroeder: Gleichstellungsbeauftragte1@bvm.hamburg.de | 040-42841-3769

Robin Lenz: robin.lenz@bwi.hamburg.de | 040-42841-1403

Weitere Links

Väter gGmbH

Väterreport 2021



#positivarbeiten

Die Initiative #positivarbeiten der Deutschen Aidshilfe steht für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben. Mit der Unterzeichnung einer Deklaration positionieren sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegen die Diskriminierung HIV-positiver Menschen in ihrer Organisation. Hamburg ist dabei.

Trotz der guten Behandlungsmöglichkeiten von Menschen mit einer HIV-Infektion¹ sind die Betroffenen noch immer mit Diskriminierung und Berührungsängsten konfrontiert. Diese wirken sich auch auf das Arbeitsleben aus, obwohl eine HIV-Infektion bei entsprechender Behandlung keinerlei Auswirkung auf die Leistungsfähigkeit der Person hat. Auch müssen Kolleginnen und Kollegen sich keine Sorgen um eine mögliche Ansteckung machen. Insofern sollte eine HIV-Infektion im Arbeitsumfeld keine Rolle spielen.

Warum ist #positivarbeiten wichtig?

Da es jedoch noch immer Vorurteile und Diskriminierung gibt, hat die Deutsche Aidshilfe (DAH) 2019 die Initiative #positivarbeiten ins Leben gerufen und eine Deklaration verfasst. Die Deklaration richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus allen Branchen. Aktuell setzen 145 Unternehmen, Betriebe, Organisationen, Städte, Vereine etc. mit ihrer Unterschrift ein klares Zeichen, dass sie sich für einen vorurteilsfreien Umgang mit HIV einsetzen und Menschen mit einer HIV-Infektion selbstverständlicher Teil ihrer Organisation sind oder werden können.

„Menschen mit HIV haben heute bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung eine nahezu normale Lebenserwartung und können leben und arbeiten wie andere Menschen auch.“

#positivarbeiten | Deutsche Aidshilfe

¹ HIV = Humanes Immundefizienz-Virus

#POSITIV ARBEITEN

Hamburg ist dabei

Für die hamburgische Verwaltung hat der Chef der Senatskanzlei und des Personalamtes, Herr Staatsrat Jan Pörksen, die Deklaration im Sommer 2020 stellvertretend für alle Behörden, Ämter und Landesbetriebe unterzeichnet.

Mit der Unterzeichnung unterstreicht die Freie und Hansestadt Hamburg noch einmal ihre Haltung, dass ein respektvoller und vorurteilsfreier Umgang mit allen Menschen zu den Grundwerten unserer Stadt gehört. Sie setzt sich sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeberin als auch mit Blick auf die Bürgerinnen und Bürger der Stadt dafür ein, dass jeder Mensch frei von Vorurteilen und Diskriminierung leben und arbeiten kann.

Angebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Die DAH bietet neben Informationen und Beratung für betroffene Menschen auch ein umfangreiches Informationspaket für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an. Beispielsweise werden in einem leicht verständlichen „Factsheet“ auf gerade einmal zwei Seiten viele wichtige Informationen zusammengefasst und erklärt. Darüber hinaus bietet die DAH in Kooperation mit der Relias Learning GmbH einen kostenlosen E-Learning-Kurs an. Dieser vermittelt in ca. einer Stunde nicht nur aktuelles Wissen rund um das Thema HIV, wie zum Beispiel den Unterschied zwischen HIV und Aids. Er räumt auch mit Mythen und Vorurteilen auf und macht ganz deutlich: Im normalen Arbeitsalltag besteht kein Risiko einer HIV-Übertragung.

Geschrieben von **Michaela Völker-Klein**

Referentin für Gleichstellung und Diversity im Personalamt



Weitere Links

Initiative #positiv arbeiten – Deutsche Aidshilfe

Deklaration – Deutsche Aidshilfe (pdf)

Factsheet HIV UND ARBEIT – Deutsche Aidshilfe (pdf)

E-Learning Leben und Arbeiten mit HIV – Deutsche Aidshilfe und Relias Learning GmbH

Initiative #positiv arbeiten – FHHportal

DIVERSITY@WORK –

DIVERSITÄTSBEWUSSTES HANDELN IN DER VERWALTUNG

ZWEITER DURCHGANG DER QUALIFIZIERUNGSREIHE ERFOLGREICH AM ZIEL



Diversitätsbewusstes Handeln ist für die Verwaltungsarbeit ein zunehmend wichtiges Thema. Es geht dabei um die Frage, wie erfolgreich mit Vielfalt umgegangen werden kann. Und es geht darum, zu sensibilisieren und auf die Notwendigkeit von Diskriminierungsschutz hinzuweisen. Die Qualifizierungsreihe diversity@work hat genau diese Ziele .

Das Personalamt hat Diversity, neben den Themen Gute Arbeit, Führung, Digitalisierung, Gesundheit und Fachkräfte, fest als einen der Strategieschwerpunkte des Personalmanagements etabliert (vgl. dazu Kapitel „Diversity“ in Personalbericht 2020¹ und 2021²).

Eine Konkretisierung und Professionalisierung des Diversity-Themas bezogen auf den Berufsalltag bietet die Qualifizierungsreihe „diversity@work“, ein Angebot des Personalamtes in Zusammenarbeit mit den Partnern Landesbetrieb ZAF/AMD und basis&woge e. V., Projekt migration.works, des IQ-Landesnetzwerk Hamburg.

Fünfzehn Kolleg:innen aus verschiedenen Behörden, Ämtern, Landesbetrieben und öffentlichen Unternehmen Hamburgs beschäftigen sich hierbei intensiv mit den Fragestellungen rund um das Thema Vielfalt und damit, dem gesetzlichen Auftrag nachzukommen, Ungleichheitslagen zu beseitigen. In der letzten einjährigen Qualifizierungsreihe (Januar 2021 bis Januar 2022) mit jeweils zwei Tagen im Monat wurden theoretische Inhalte, praktische Übungen und Exkursionen verknüpft, so dass der Bezug zur Arbeit eng blieb.

Inhalt und Aufbau der Qualifizierungsreihe

In sechs Basis-Modulen beschäftigen sich die Teilnehmenden vor allem mit folgenden Themen und übertragen diese auf ihre Tätigkeiten in ihren Dienststellen:

- Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung,
- neue Kommunikationsanforderungen an die Verwaltung hinsichtlich der Sprache,
- Gestaltungsanforderungen in Bezug auf Migration und Flucht sowie
- Herausforderungen der Inklusion, des Alters und des demografischen Wandels.

Die Basis-Module werden durch ein Praxismodul und zwei gewählte Vertiefungsmodulare ergänzt. Die Teilnehmenden bearbeiten darüber hinaus während der Qualifizierung ein Praxisprojekt zum Thema Vielfalt aus der eigenen Dienststelle und können es so, unterstützt von den Dozent:innen, entwickeln oder vorantreiben.

Die Qualifizierung bietet außerdem einen Exkursionstag zum Thema „Migrantisches Hamburg“, an dem verschiedene Einrichtungen besichtigt werden. Diesmal waren es Online-Besuche vom Islamischen Zentrum Al-Nour e. V./Integrationspunkt Hamburg,

¹ pb-2020-personalbericht-gesamt.pdf (hamburg.de) S. 41-45

² pb-2021-personalbericht-gesamt.pdf (hamburg.de) S. 58-65

dem Familienbildungszentrum für Sinti und Roma e. V. sowie der Jüdischen Gemeinde Hamburg. Die Teilnehmenden konnten mit den Vertreter:innen der jeweiligen Organisationen sprechen und die beiderseitigen Herausforderungen diskutieren.

Im Rahmen eines Praxiserkundungstages haben die Kolleg:innen die Gelegenheit, eine selbstgewählte Einrichtung zu besuchen und im Alltagsgeschehen zu begleiten.

Veranstaltungsformat und Netzwerk

Die Qualifizierungsreihe diversity@work fand bereits zum zweiten Mal statt; aufgrund von Corona-Bedingungen vielfach im Online-Format. Die erste Qualifizierung startete 2019 und die Absolvent:innen können ihr Vielfaltswissen bereits direkt in den Dienststellen anwenden. Das Besondere dabei: Die „alten“ und die „künftigen“ Diversity-Absolvent:innen sind in einem nachhaltigen „Diversity-Netzwerk“ verbunden. Das Netzwerk, koordiniert und fachlich begleitet vom Personalamt und basis&woge e. V., trifft sich zweimal jährlich und tauscht sich zu praxisnahen Diversity-Aspekten aus. So profitieren die Teilnehmenden auch nach Abschluss der Qualifizierung von den vielschichtigen Erfahrungen und können diese in die eigene Praxis weitertragen.



Treffen des Diversity-Netzwerks im Bezirksamt Hamburg-Mitte, 19. Oktober 2021

Persönliche Erfahrungen der Teilnehmenden



Dunja Pikula, HPA AÖR, Personalentwicklung und Nachwuchssicherung, Diversity Managerin: „Wir haben uns in der Fortbildungsreihe intensiv mit verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen beschäftigt. Persönlich habe ich sehr davon profitiert, mich mit den Fragen auseinanderzusetzen, wie ich als weiße Frau von Rassismus profitiere, wie ich unbewusst dazu beitrage und was ich dagegen tun kann. Die Frage, wie wir das Gelernte in unsere Arbeit einfließen lassen können, stand auch immer im Mittelpunkt. Ich empfehle die Fortbildungsreihe nicht nur Personen, die Diversitätsthemen bearbeiten, sondern insbesondere auch Personen, die in einem diversen Arbeitsumfeld arbeiten.“



Ina Dinslage, Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen, Fachkräftestrategie Technische Dienste: diversity@work hat mir spannende Impulse gegeben und mich auf neue Ideen gebracht. Mir hat an der Qualifizierung einerseits besonders gefallen, dass mir immer wieder die Möglichkeit gegeben wurde, den Blick zu weiten und neue Perspektiven auf Verwaltungshandeln und seine Exklusionsmechanismen zu bekommen. Andererseits habe ich sehr von dem unmittelbaren Praxisbezug in puncto diversitätsorientiertem Personalmanagement wie auch von den theoretischen Grundlagen und thematischen Übungen profitiert, da ich dieses Wissen unmittelbar in meiner Tätigkeit in der Fachkräftestrategie Technische Dienste anwenden kann.

Eva Wiebe, Landesbetrieb Verkehr (LBV), Abteilungsleiterin, Recht und Kundenkommunikation: „Die Weiterbildung diversity@work war geprägt von sehr wertvollem Input. Gleichzeitig war eine intensive persönliche – auch kritische – Auseinandersetzung mit dem eigenem Wissen und den eigenen Anschauungen erforderlich. Die Dozent:innen haben es geschafft, uns hierfür den entsprechenden Raum zu schaffen. Wir haben sehr sensible Themen in vertrauensvoller Atmosphäre intensiv bearbeitet – und das größtenteils in digitalem Raum. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen in einem weiter wachsenden Netzwerk.“

Geschrieben von **Isabella Krause**

Personalamt, Personalmanagementkonzepte und Marketing, Referentin

„Als Mitveranstalterin im Personalamt freue ich mich, dass die Qualifizierung sehr gut angenommen wird, wir viel Lob von den Teilnehmenden erhalten und eine große Nachfrage nach Fortsetzung der Weiterbildung besteht. Besonders wichtig finde ich auch, dass sich das Diversity-Netzwerk etabliert hat und die Teilnehmenden somit nach dem Ende der Fortbildung weiter in Kontakt bleiben und sich zu Diversity-Themen austauschen können. Damit sorgen wir dafür, dass Diversity nachhaltig in den Dienststellen verankert wird.“



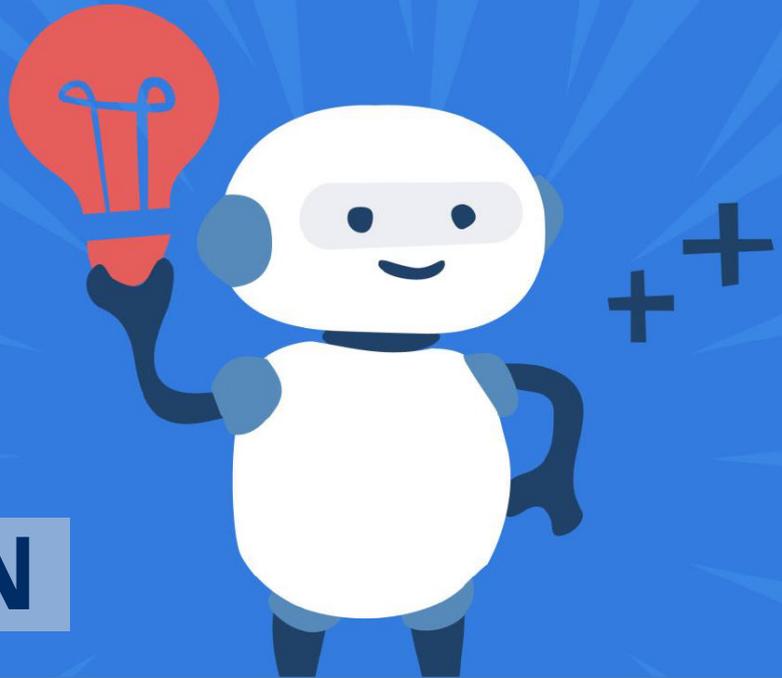
Sie haben weitere Fragen? Wenden Sie sich gern über unser Postfach an uns:

diversity@personalamt.hamburg.de

Weitere Links

IQ Netzwerk Hamburg
Basis und Woge e.V.

ROBOTIC PROCESS AUTOMATION



Mit der Technologie Robotic Process Automation hat eine digitale Innovation Einzug in die Hamburger Verwaltung erhalten. Beispielhaft dafür ist die Automatisierung des Prozesses „Bearbeitung von Bankrückläufern“ im Zentrum für Personaldienste.

Mit der Technologie Robotic Process Automation (RPA) können Aufgaben am Computer, die immer nach dem gleichen Schema ablaufen, häufig vorkommen und tendenziell fehleranfällig sind, automatisiert werden. Damit können Mitarbeitende maßgeblich entlastet werden und sich auf ihre Kerntätigkeiten konzentrieren.

Was ist RPA



Technologie zur **Automatisierung** von **regelbasierten** und **strukturierten Geschäftsprozessen**



Arbeitet auf der **Benutzeroberfläche** von Anwendungen und **simuliert dort Maus- und Tastendrucke**



Durch die Funktionsweise müssen **keine Änderungen an bestehenden Systemen** vorgenommen werden



Roboter arbeitet nach strikten **Wenn-Dann-Regeln** („virtueller Mitarbeiter“) und trifft keine eigenständigen Entscheidungen

Vorteile



Sehr schnelle Nutzenrealisierung
Projektumsetzung in ca. 4-6 Wochen



Entlastung der Mitarbeitenden
Freie Kapazitäten für alternative Aufgaben



Kein Schulungsbedarf
Betrieb der Automatisierung durch Dataport



Einfache Umsetzung
kaum Auswirkungen auf bestehende IT

Der erste produktiv eingesetzte Softwareroboter (Bot) markierte dabei im Juni 2021 das Ende der Evaluierungs- und Pilotierungsphase und den Beginn des Regelbetriebs. Zum aktuellen Zeitpunkt wurden in Summe drei Prozesse automatisiert, zwei weitere Bots stehen kurz vor der produktiven Inbetriebnahme.

ROBOTIC PROCESS AUTOMATION

Unser erstes RPA-Umsetzungsprojekt

Bei der Erarbeitung der Digitalisierungsstrategie des Personalamtes wurde die Automatisierung des Prozesses „Bearbeitung von Bankrückläufern“ erstmalig diskutiert. Bei einem gemeinsamen Inspirationsworkshop vom Zentrum für Personaldienste (ZPD) und dem Amt für IT & Digitalisierung der Senatskanzlei (ITD) zum Thema Robotic Process Automation wurde die Idee 2021 weiterverfolgt und festgestellt, dass sich der Prozess „Bearbeitung von Bankrückläufern“ für eine RPA-Automatisierung eignet.

Dem Amt für IT und Digitalisierung (Referat ITD21) ist es gemeinsam mit Dataport gelungen, für das ZPD diesen bislang vollständig manuell durchgeführten und teilweise papierbasierten Prozess zu digitalisieren und zu automatisieren. Der Roboter verrichtet seitdem jede Nacht seinen Dienst und kümmert sich um sogenannte Bankrückläufer aus den Personalzahlungen, die zum Beispiel entstehen, wenn Beschäftigte ihre Bankverbindung gewechselt haben oder ihre Verträge über vermögenswirksame Leistungen ausgelaufen sind. Die zuständigen Personalstellen werden unmittelbar informiert, können auf diesem Weg schnell reagieren und Wiederauszahlungen veranlassen – ohne ein Blatt Papier zu bewegen. Die an dem Prozess beteiligten Mitarbeitenden im ZPD werden somit durch den Einsatz des RPA-Bots maßgeblich von diesen zeitintensiven Routinetätigkeiten entlastet und haben mehr freie Kapazität für andere Aufgaben, beispielsweise um komplexe Buchungsvorgänge in SAP zu bearbeiten.

Rückmeldung und Erfahrung aus der Praxis

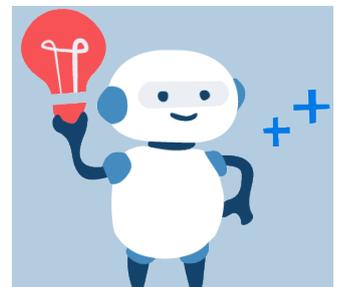
„Der Softwareroboter lernt die Vorgehensweise einmalig von unseren Fachbereichen und führt die Routineaufgaben anschließend erheblich schneller und fehlerfrei durch. Unsere Kundinnen und Kunden bekommen dadurch die Informationen noch früher und verlässlicher und die Fachleute im ZPD können die gewonnene Zeit in andere, interessantere Themen investieren – eine gute Sache für alle Beteiligten!“ Sebastian Lindhof (Geschäftsführer ZPD)

„Die konstruktive, freundliche und reibungslose Kommunikation hat wesentlich zum Gelingen dieses äußerst kurzen Projektes beigetragen. Kurzum: Das Projekt hat Spaß gemacht und mein Team gewinnt zukünftig mehr Zeit für anspruchsvollere Aufgaben.“ Dieter Braukmüller (Prozessexperte und ZPD-Umsetzungsverantwortlicher)

Erfolgsfakten

Folgende Fakten zum Umsetzungsprojekt und RPA-Einsatz sprechen für sich:

- Ca. 4300 jährlich automatisierte SAP-Belege
- 5 Mitarbeitende, die von manueller Bankrückläufer-Bearbeitung entlastet sind
- Sechswöchige Projekt Umsetzungsdauer



ROBOTIC PROCESS AUTOMATION

Wie entstehen die Automatisierungsideen?

Um zu guten Ideen zu kommen, braucht es viel Kommunikation und verschiedene Formate. Wir haben RPA in verschiedenen Formaten vorgestellt. Hierzu zählen beispielsweise

- der mit der Ideen.Werk.Stadt gemeinsam organisierte „Automatisierungssprint“ als Ideeneinreichungs-Kampagne,
- zahlreiche hamburgweite RPA-Vorstellungen,
- bezirksübergreifende RPA-Sprechstunden,
- eintägige RPA ZAF-Schulungen,
- der Aufbau eines umfangreichen Intranet RPA-Informationsangebots,
- die Gründung einer FHH-weiten RPA-Community sowie
- die Rekrutierung und Ausbildung bereichsübergreifender RPA-Expertinnen und Experten.

Im dritten und vierten Quartal 2021 konnten wir so gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis 200 Automatisierungsideen generieren.

Sie haben auch Ideen für eine Automatisierung?



Die Einführung des ZPD-Bots war ein erfolgreicher Startschuss – nun gilt es weitere RPA Anwendungspotenziale in der Hamburger Verwaltung aufzudecken. Entlasten Sie sich oder Ihre Mitarbeitenden, indem Sie Automatisierungsideen auf dem Arbeitsbereich vom ITD21 unkompliziert über einen Kurzfragebogen einreichen.

Geschrieben von **Eva-Maria Paschen**

Referentin in der Fachlichen Leitstelle Automatisierung im Amt ITD der Senatskanzlei, verantwortlich für Neue Technologien

„Wir freuen uns, weitere Mitarbeitende von Routinetätigkeiten zu entlasten und mehr Freiraum für alternative Aufgaben zu schaffen. Melden Sie sich mit Ihren Fragen gerne bei uns!“

flprozessautomatisierung@sk.hamburg.de



Weitere Links

Robotic Process Automation – FHHportal (intern)
Kurzfragebogen mit Ihrer Idee – FHHportal (intern)



Mensch, Organisation und Technik gemeinsam zu denken. Mit diesem Leitsatz als Auftrag entstand ein Projekt für einen neuen Experimentier- und Erlebnisraum in der hamburgischen Verwaltung. Ein Zwischenstandbericht mit ersten Erfolgen!

Das Projekt Ideen.Werk.Stadt besteht mittlerweile seit einem Jahr und wir möchten diesen Zeitpunkt nutzen, um unsere Reise mit den Lesern und Leserinnen von blickpunkt personal zu teilen. Auf dieser Reise mit und durch die Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) haben wir hautnah den Wandel von Strukturen und Menschen erlebt und mitgestaltet.

1-2-3 oder wer arbeitet im Projekt?

Wir sind **ein** Experimentier- und Erlebnisraum für behördenübergreifende Zusammenarbeit, neues Arbeiten und Innovation und entwickeln diesen Raum täglich ein kleines Stückchen weiter. An diesem ehrgeizigen Vorhaben arbeiten aktuell **zwei** Mitarbeitende im Kernteam, mit zusammen 25 Jahren Erfahrung aus Verwaltung und Startup.

Wir sind ein behördenübergreifendes Projekt für die gesamte FHH. Im Rahmen der Digitalstrategie für Hamburg haben sich **drei** Bereiche der FHH für dieses Projekt zusammengetan: Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (Landesbetrieb ZAF/AMD), das Amt für IT- und Digitalisierung in der Senatskanzlei (ITD) und das Amt für hamburgweite Dienste und Organisation in der Finanzbehörde (FB4). Der Auftrag: Mensch, Organisation und Technik gemeinsam zu denken.

Dazu kommt themenbezogen eine stetig wachsende Anzahl von Menschen aus der ganzen FHH, die sich für unser Thema interessieren und es unterstützen.

Warum eine Innovationswerkstatt?

Zum Wesen der FHH gehört es sicher, beständig und schlank Leistungen für die Hamburgerinnen und Hamburger sowie auch für die Hamburger Wirtschaft zu erbringen. Gleichzeitig wächst der Veränderungsdruck auf die Verwaltung: durch die Digitalisierung der Welt, durch die hohe Anzahl an altersbedingten Personalabgängen und

durch den Anspruch, Prozesse siloübergreifend zu denken. Deshalb braucht es gezielte Experimentierräume, in denen fragile, ungewisse und unerprobte Ansätze getestet werden können, ohne dass der Grundauftrag an die Verwaltung gefährdet wird. Diese Experimente liefern in kurzen Zyklen konkrete Ergebnisse und fördern gezielt den Wissens- und Methodenausbau innerhalb der Verwaltung. Das in einer Innovationswerkstatt entwickelte Wissen steht im Anschluss der ganzen Organisation ohne zusätzliche Kosten zur freien Verfügung.

Was haben wir auf der Reise bisher erreicht?

Unser Hauptverkehrsmittel auf dieser Reise ist das „Sprintformat“, das wir zusammen mit allen Interessierten der FHH (weiter-) entwickeln. Es handelt sich dabei um ein Verfahren auf der Grundlage von Design Thinking, um komplexe Probleme strukturiert zu lösen. Das geschieht nicht auf dem Reißbrett, sondern in der interaktiven Zusammenarbeit. Es lebt von den Erfahrungen, die wir dabei machen. Hier sind unsere drei Sprints zu sehen, beginnend mit dem im November 2020 von Finanzsenator Dr. Andreas Dressel eröffneten Betasprint.

Iteration 1: Betasprint	Iteration 2: RPA-Sprint	Iteration 3: Ideensprint
Nebeneinander versch. Medien beseitigen	Automatisierung von Routineaufgaben	Erfindung eines neuen Vorschlagswesens
Dauer: 2,5 Tage Bewerber: 14 aus 10 Dienststellen Sprintteam: 10 aus 7 Dienststellen	Dauer: 5,5 Tage Bewerber: 26 aus 17 Dienststellen Sprintteam: 12 aus 12 Dienststellen	Dauer: 4*4 Stunden Bewerber: 20 Sprintteam: 20 aus 11 Dienststellen 10 Studenten der UE HH
Durchführung: Externer Dienstleister	Durchführung: Projektteam + Externer Trainer	Durchführung: Projektteam
Ergebnis: <ul style="list-style-type: none">• 3 Prototypen an laufende Projekte bei ITD zur Verarbeitung übergeben	Ergebnis: <ul style="list-style-type: none">• 115 eingereichte Ideen• 2 Prototypen zur Anwendung bei ZAF und FÜMA entwickelt• Dauerhaftes RPA-Botschafter-Netzwerk installiert	Ergebnis: (geplant) <ul style="list-style-type: none">• 5 Prototypen für ein neues Vorschlagswesen• Umsetzung in mind. einer Dienststelle

Was das Sprintformat für Teilnehmende und Organisation möglich machte:

- In kurzer Zeit diverse Lösungen für hamburgweite Probleme erarbeiten und als Prototypen testen,
- Transformationsprozesse vorantreiben,
- Pitchformat als zügiges Entscheidungsformat etablieren,
- Methodenwissen und Out-of-the-Box-Denken der Teilnehmenden erweitern,
- die Teilnehmenden durch kreative Erfahrungen außerhalb der Linienaufgabe motivieren,
- siloübergreifendes Arbeiten verschiedenster Dienststellen praktizieren,
- flachere Hierarchien leben,
- Innovationskraft der Mitarbeitenden der FHH als zentrale Triebfeder für Wandel stärken und
- Netzwerke und Prozesswege für dauerhaften Wandel installieren.

IDEEN.WERK.STADT

Daneben steigen wir aber auch regelmäßig aus dem Verkehrsmittel „Sprint“ aus, kooperieren mit über 20 Netzwerkpartnern und Dienststellen und bieten ein breitgefächertes Angebot, mit welchem wir inzwischen über 300 Personen erreicht haben.



Geschrieben von **Viola Früchtenicht-Schöning** (li.) und **Daniel Leppert** (re.),

Finanzbehörde, Projektteam Ideen.Werk.Stadt

Zusammenfassend könnte man sagen, dass die Ideen.Werk.Stadt eine der Inseln in der Verwaltung ist, auf welcher agiles Arbeiten, flache Hierarchien, Selbstorganisation, siloübergreifende Kooperationen und eine lebendige Feedbackkultur Routine sind. Auf diese Insel sind alle neugierigen Reisenden der FHH eingeladen, uns zu besuchen, mitzuarbeiten und das, was ihnen gefällt, mit zurück in ihre Heimat (-Organisation) zu nehmen.



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

www.hamburg.de/personalamt

