

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 01/2023



Hamburg



INHALT

Editorial	3
Meldung in eigener Sache: Der neue blickpunkt personal Podcast ist da!	4
Neuer Rahmenvertrag zur betrieblichen Sozial- und Gesundheitsberatung... 5	
Diversity – Vielfaltsthemen als ein Schwerpunkt der Fortbildung.....	7
WoMen* Impact Network.....	10
Ein deutsch-amerikanischer Austausch	13
Gemeinsam voran – Jahrestagung 2022 der IT-, Haushalts-, Orga- und Personalleitungen – ein Rückblick	17
Mein Kollege, der Roboter.....	20

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 1-2023, erschienen im März 2023

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 oben © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 © Personalamt, S. 5 © Hamburger Arbeit, S. 7 © melnyk58 / 123RF.com, S.10 © WoMen* Impact Network, S. 13 © mishchenko/ 123RF.com und © American Council on Germany, S. 14 und S. 15 © Angela Friedrichsen, S. 20 © melpomen/ 123RF.com

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe von blickpunkt personal ist meine letzte Ausgabe, die ich betreue. Meine aktive Dienstzeit in der Hamburger Verwaltung endet, vor mir liegt der Ruhestand. Rückblickend auf viele Dienstjahre kann ich sagen: Kein einziger Tag war langweilig. Das Beste sind aber die tollen Menschen, die ich kennenlernen durfte. So viele von ihnen bringen mit ihrem Engagement und Modernisierungswillen die Verwaltung immer ein Stückchen weiter voran. Ich freue mich, dass ich einigen davon mit ihren Themen rund um das Personalmanagement hier einen Platz in unserem Magazin bieten konnte. So haben wir auch in dieser Ausgabe viele spannende Themen von engagierten Kolleginnen und Kollegen.

Lesen Sie über unsere neue betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung. Lernen Sie unsere zahlreichen neuen Veranstaltungen mit konkretem Praxisbezug kennen, die sich kreativ und spannend mit dem Thema Diversity beschäftigen.

Überzeugen Sie sich davon, wie wertvoll Netzwerke und Blicke über den Tellerrand sind. Das gilt für das neue „WoMen* Impact Network“, wo Frauenpower wichtige Themen voranbringt und neue Impulse setzt. Das gilt auch für einen transatlantischen Austausch des American Council on Germany in den USA. Folgen Sie hier dem begeisterten Reisebericht einer Teilnehmerin aus der Wirtschaftsbehörde.

Blicken Sie mit uns noch einmal zurück auf die gemeinsame Tagung der IT-, Haushalts-, Orga- und Personalleitungen, die sich unter dem Motto „Gemeinsam voran“ auf die digitale Transformation der Verwaltung bezog. Ein organisatorischer Kraftakt, der sich gelohnt hat.

Machen Sie Bekanntschaft mit „Scotty“ dem „Geschäftsstellenroboter“. In einem Justizariat übernimmt er Aufgaben in der elektronischen Kommunikation und schon jetzt möchte ihn niemand mehr missen.

Alles Gute und viel Spaß beim Lesen!

Britta Becker





Podcast

blickpunkt personal

Verwaltung Hamburg – Personalmanagement

Meldung in eigener Sache: Der neue blickpunkt personal Podcast ist da! Der neue Podcast erscheint regelmäßig und greift ein Personalthema auf.

Inhaltlich bleibt der blickpunkt sich auch im neuen Medium treu: Im Podcast gibt es Spannendes über die Personalthemen, die für die Hamburger Verwaltung von übergeordneter und strategischer Bedeutung sind.

In der ersten Folge berichtet Christoph Lucks, Abteilungsleiter Personalmanagement im Personalamt, vom neuen Führungsleitbild und der Führungskultur in der Hamburger Verwaltung.

In der zweiten Folge geht es um die Dimension der Führungskraft als Strateg/in und Umsetzer/in. Dafür ist Katharina Dahrendorf zu Gast. Sie ist Leiterin des Referates „Führungskräfte- und Fachkräftestrategien“ im Personalamt und hat das neue Führungsleitbild und ihre fünf Führungsperspektiven mit entwickelt. Katharina wird auch in den kommenden Folgen die weiteren Führungsdimensionen mit Leben füllen und vom Konzept in die Praxis übertragen.

Abonnieren können Sie den Podcast einfach auf Ihrer Lieblingspodcast-Plattform. Das hat den Vorteil, dass Sie keine Folge verpassen werden. Als Beispiel finden Sie den Link zu Spotify unten im Link-Kasten. Wenn Sie noch mehr über das Medium Podcast erfahren wollen, schauen Sie doch mal in unsere dritte blickpunkt Ausgabe aus 2022.

Geschrieben von **Sandrina Lorenz**, Personalmanagementkonzepte und Marketing im Personalamt.

„Von 2017-2020 habe ich als online Redakteurin den Podcast für das manager magazin aufgebaut und geleitet.“



blickpunkt personal - der Podcast auf deiner Lieblingspodcast-Plattform
Apple Podcasts | Spotify | Audible | google | Deezer | Castbox | Pocket Casts

Weitere Links

Kleine Podcastkunde - blickpunkt personal 03-2022



Betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung

EIN ANGEBOT DER HAMBURGER ARBEIT GMBH

EMPATHISCH ENTLASTEND ERMUTIGEND

NEUER RAHMENVERTAG ZUR BETRIEBLICHEN

SOZIAL- UND GESUNDHEITSBERATUNG

Die betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung ist ein Angebot an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Belastungen, Krisen und Konflikten Unterstützung suchen.

Die Leistungsfähigkeit eines Menschen wird - neben gesundheitlichen Faktoren - sehr stark durch die sozialen Bedingungen im privaten Leben und am Arbeitsplatz bestimmt. Der individuelle Umgang mit Belastungen, Krisen oder Konflikten spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Das **Ziel** einer betrieblichen Sozialberatung ist daher die Erschließung von persönlichen, sozialstaatlichen und betrieblichen Ressourcen, um die Erwerbskraft zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit insgesamt zu erhalten.

Das neue Angebot

Der Landesbetrieb ZAF/ AMD hat mit dem Dienstleister hamburger arbeit GmbH ein entsprechendes Angebot für eine betriebliche Sozialberatung implementiert und bereits Kontrakte mit teilnehmenden Behörden und Ämtern vereinbart.

Aktuell haben die Behörde für Wirtschaft und Innovation, die Behörde für Verkehr und Mobilitätswende, die Behörde für Kultur und Medien, das Bezirksamt Hamburg-Nord, das Personalamt und der Landesbetrieb ZAF/ AMD das Angebot angenommen.

Deren Beschäftigte können seit Januar 2023 **vertraulich und kostenfrei** eine betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung in Anspruch nehmen.

Dabei können die hilfesuchenden Beschäftigten sich direkt an die Beraterinnen der hamburger arbeit GmbH wenden, entscheiden selbständig über den Start einer Beratung und vereinbaren einen Termin. In einer ersten Analyse wird dabei der Beratungsbedarf erörtert und gemeinsam erarbeitet, wie eine Unterstützung strukturiert und umgesetzt werden kann.

Das Beratungsangebot kann werktäglich Montag bis Freitag zwischen 9.00 bis 17.00 Uhr in Anspruch genommen werden und erfolgt persönlich in den Räumlichkeiten der „Hamburger Arbeit“ (Hammer Steindamm 44, 22089 Hamburg). Weitere Möglichkeiten sind Video- und telefonische Beratung.

Die Beratungsleistungen sind grundsätzlich auf **maximal vier Termine** pro Beschäftigten und Beratungssachverhalt/ Krisensituation beschränkt.

BETRIEBLICHE SOZIAL- UND GESUNDHEITSBERATUNG

Die Inhalte der Beratung können insbesondere folgende Themen umfassen:

- Stärkung der persönlichen Resilienz und Perspektivenentwicklung
- Erwerb von Reflexionsfähigkeit und Stärkung des Selbstbewusstseins
- Unterstützung bei der Herstellung einer Balance zwischen Arbeit und Privatleben
- berufliche und arbeitsplatzbezogene Herausforderungen, Belastungen oder Konflikte
- gesundheitliche Belastungen und psycho-soziale Krankheitsbewältigung
- private und familiäre Schwierigkeiten
- erste Unterstützung bei Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen sowie Weiterleitung zu entsprechenden therapeutischen Beratungsstellen
- erste Unterstützung bei finanziellen Belastungssituationen sowie Weiterleitung zu Schuldner- und Insolvenzberatung.

Themen, die die hamburger arbeit GmbH nicht selbst bearbeiten kann oder die eine längerfristige und fortgesetzte Betreuung erfordern, werden passgenau in das bestehende Sozialsystem weitervermittelt. Das können staatliche oder freie-gemeinnützige Beratungsstellen, aber auch gesetzliche Sozialversicherungsträger oder Leistungsangebote sein.

Das Angebot ist 2023 gestartet. Um die Anbindung zur betrieblichen Ebene zu gewährleisten, steht den Beraterinnen der hamburger arbeit GmbH ein Ansprechpartner im Landesbetrieb ZAF/ AMD zur Verfügung.

Geschrieben von **Volker Köhnke**, Arbeitsmedizinischer Dienst im Landesbetrieb ZAF/AMD



Weitere Links

Weitere Informationen (intern)



DIVERSITY

VIelfaltsthemen als ein Schwerpunkt der Fortbildung

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) fühlt sich dem Thema Vielfalt in besonderer Weise verpflichtet. Unter dem Titel Diversity bietet das ZAF zahlreiche neue, kreative und spannende Veranstaltungen mit konkretem Praxisbezug für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) an. In diesem Artikel bringen wir Ihnen das Thema schon ein bisschen näher.

Vielfalt begegnet uns täglich in den unterschiedlichsten Formen und Varianten und ist damit ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeits- und Lebensrealität. Neue Perspektiven und andere Herangehensweisen bieten uns viele Chancen für mehr Kreativität, Produktivität und nicht zuletzt Spaß an der Arbeit. Gleichzeitig stellt Vielfalt alle Beteiligten regelmäßig vor Herausforderungen – insbesondere dann, wenn Vorurteile und Stereotype wirken. Vielfalt bewusst zu leben sowie zu gestalten und damit auch diskriminierungssensibel zu agieren, ist ein Lernprozess, der eine Sensibilisierung, aber auch Kompetenzen für den Umgang mit Vielfalt benötigt. Unter dem strategischen Titel Diversity bietet das ZAF, im Auftrag des Personalamtes, für alle Beschäftigten auf freiwilliger Basis zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen zu den verschiedenen Vielfaltsthemen sowie Anti-Diskriminierung an. Für die Mitarbeitenden der Behörden und Ämter ist die Teilnahme kostenfrei.

Vielfaltsthemen im ZAF – Ein buntes Kaleidoskop an Veranstaltungen, Formaten und Themen

Das ZAF setzt auf einen multidimensionalen Vielfaltsblick und konzipiert seine Veranstaltungen bewusst merkmalsübergreifend und nicht merkmalspezifisch. Dadurch wird eine möglichst breite Perspektivenvielfalt erreicht und den Teilnehmenden ermöglicht, neue Betrachtungswinkel einzunehmen und dabei Vielfalt wertzuschätzen und eigene Stereotype zu hinterfragen. Im Kern wird auch immer das Thema Sensibi-

DIVERSITY IN DER FORTBILDUNG

lisierung sowie Bewusstseinsbildung und natürlich ein konkreter Praxisbezug mitgedacht. In den Veranstaltungen des ZAFs werden best practices vermittelt, individuelle Fragestellungen aus dem eigenen Berufsfeld bearbeitet und konkrete Fallszenarien aus der beruflichen Praxis besprochen.

Die Themenbandbreite der Veranstaltungen ist äußerst vielschichtig und deckt mit soziokulturellen, individuellen, religiösen und vielen weiteren Inhalten den aktuellen Vielfaltsdiskurs und damit auch alle Vielfaltsdimensionen ab.

Die Formate sind ebenso vielfältig, wie die Themen. Neben klassischen Präsenz-Veranstaltungen, gibt es digitale Lernangebote, Empowerment-Workshops und spannende Austauschformate zu den unterschiedlichsten Diversity-Dimensionen.

Eine kleine Vorschau auf Fortbildungen zu Diversity-Themen in 2023

- Anti-Diskriminierung – Diskriminierungssensibel sprechen (online) [07. Juni oder 23. November]

▶ Anmeldung



- Anti-Diskriminierung – Diversity Training [05.-06. Juni oder 09.-10. Oktober]

▶ Anmeldung



- Anti-Diskriminierung – Haltung und Handlung gegen diskriminierende Äußerungen im Berufsalltag (online) [18. April oder 01. November]

▶ Anmeldung



- Anti-Diskriminierung – Leichte Sprache [13. November]

▶ Anmeldung



- Anti-Diskriminierung – Rassismus erkennen und handeln [22. September]

▶ Anmeldung



- Anti-Diskriminierung – Sensibilität für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt am Arbeitsplatz (online) [27. September]

▶ Anmeldung



DIVERSITY IN DER FORTBILDUNG

- Diversitätsorientierte Personalarbeit (online) [25. Mai, 01. und 08. Juni]

▶ Anmeldung



- Diversitätssensibel Meetings gestalten (online) [25. April oder 05. Oktober]

▶ Anmeldung



- Diversitätssensible Veranstaltungsplanung (online) [18. September]

▶ Anmeldung



- Interkulturelle Kommunikation – Erfolgreicher Umgang mit verbaler und nonverbaler Sprache im Kundenkontakt [26.-27. April oder 30.-31. August oder 06.-07. November]

▶ Anmeldung

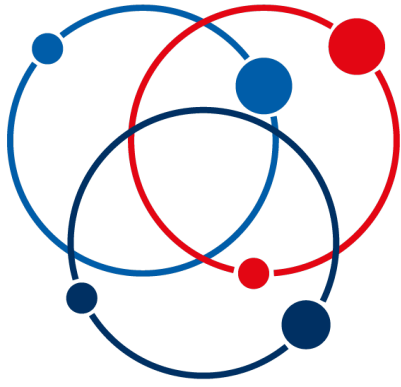


Die Seminare zum Schwerpunkt Diversity finden Sie im ZAF-Katalog ab Seite 45

Geschrieben von **Simon Kasper**, Referent für Veranstaltungskonzeption und Beratung, Zentrum für Aus- und Fortbildung

Sie haben weitere Fragen oder möchten eine Inhouse-Veranstaltung organisieren? Melden Sie sich gern bei uns: zaf-fortbildung@zafamd.hamburg.de





WIN

EIN JAHR WoMen* IMPACT NETWORK

Das WoMen* Impact Network (WIN) ist ein offenes Netzwerk mit dem Ziel, hierarchie- und behördenübergreifend Chancengleichheit zu fördern und den Kulturwandel voranzutreiben.

Am 28. März 2022 fiel der offizielle Startschuss für das behördenübergreifende WoMen* Impact Network (WIN) im Rathaus mit über 500 Gästen. Seitdem ist in diesem neuen Mitarbeiter*innen-Netzwerk der Hamburger Verwaltung viel passiert, um Gleichstellung und Kulturwandel eigeninitiativ und als „bottom-up“-Bewegung voranzutreiben. Insgesamt zählt das Netzwerk mittlerweile über 300 Mitstreiter*innen in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) - Tendenz steigend!

Über 60 Aktive in insgesamt sechs sogenannten Aktiv-Gruppen, die sich mit den Themen "Führungsmodelle und Vereinbarkeit", "Mentoring", "Kulturwandel", "Diversity", "WIN-Kommunikation" und "Veranstaltungen" befassen, unterstützen das derzeit neunköpfige Kernteam, in dem die Fäden des Netzwerks zusammenlaufen.

Warum braucht es WIN?

Dr. Annika Busse (Senatskanzlei) ist als Teil des Gründungsteams bereits von Anfang an dabei und engagiert sich im Kernteam. Ihre Antwort auf die Frage nach der Motivation für ein solches Netzwerk lautet: „Weil wir Vorbilder brauchen, von denen wir lernen können. Ich hätte mir gewünscht, dass es so ein Netzwerk gab als ich in mein Berufsleben eingestiegen bin. Vor allem, dass ich Menschen finden kann, die mich bestärken und die ich fragen kann, wenn ich mal nicht weiter weiß, gibt mir persönlich ganz viel Kraft. Dies möchte ich anderen mit WIN ermöglichen.“

Was bisher geschah

Bei bislang sieben einstündigen „Impuls@WIN“-Onlineveranstaltungen haben jeweils ca. ein- bis zweihundert Interessierte zu Themen wie Job-Sharing, Mentoring, neuen Modellen der Mitarbeiter*innen-Führung und zu den Erfahrungen unserer Botschafter*innen mit Kulturwandel, Stereotypen-Abbau und Karrierewegen zugehört und mitdiskutiert.

Ein "get-together" fand am 30. November 2022 anlässlich des WIN-Weihnachtsnetzwerks statt. Bei Heißgetränken, Spekulatius und Mandarinen begrüßten das Kern-

team und die WIN-Botschafter*innen die rund 60 Anwesenden, bevor die Aktivgruppen einen kleinen Einblick in ihre Arbeit gaben und es dann ans Netzwerken ging. Viele freundliche Gesichter, eine entspannte Atmosphäre und anregende Gespräche - so lässt sich die Stimmung zusammenfassen. Für viele war es das erste persönliche Treffen seit Beginn ihrer Mitarbeit in der wachsenden WIN-Familie.

Die WIN-Botschafter*innen

Unterstützt wird das Netzwerk durch die WIN-Botschafter*innen Dr. Alexander von Vogel (Staatsrat, BWFG), Dr. Wibke Mellwig (Amtsleitung, FB), Dr. Nadine Bräuninger (Amtsleitung, BUKEA) und Diether Schönfelder (Amtsleitung, BVM). Sie verfolgen das Ziel, das Netzwerk in ihren Häusern bekannter zu machen, so organisierten sie z.B. eine eigene Session auf der Kulturkonferenz der FHH am 6. Dezember 2022. Die Kulturkonferenz wurde vom WIN-Netzwerk in Zusammenarbeit mit den Netzwerken OTT und OE4All organisiert und sollte zur Reflektion über das Kulturverständnis der FHH und der hamburgweiten Vernetzung beitragen.

Botschafterin Dr. Wibke Mellwig erklärt: „Ich bin begeistert von der WIN-Bewegung und freue mich, Botschafterin sein zu dürfen für die wichtigen Themen Kulturwandel & Gleichstellung. Dass fast 200 Interessierte bei dem WIN Impuls zu meinem Weg zur Amtsleitung teilnahmen, hat mich überrascht und gefreut. Besonders toll war, dass mich danach eine Kollegin einen Tag begleitet hat, um mir als Amtsleitung „über die Schulter zu schauen“. Ich bin gespannt auf weitere Ideen und Initiativen, bei denen ich unterstützen kann, die Verwaltung diverser zu gestalten und Perspektivwechsel zu ermöglichen.“

Eine der über 60 in den Aktiv-Gruppen Engagierten ist Merle Clausen aus der Sozialbehörde. „Netzwerken hat mir schon immer unheimlich viel Freude bereitet. Bei WIN mitzumachen und sich mit Mitstreiter*innen zu den verschiedenen Themen auszutauschen, öffnet doch immer ganz neue Blickwinkel. Das Prinzip „bottom-up“ bei WIN funktioniert sehr gut! Die eigenen Vorschläge werden gehört, man kann mitgestalten und bekommt die Chance, sich auszuprobieren. Und das alles zusammen mit ganz tollen Kolleg*innen!“

Offen für alle

Julius Schwerk aus der Senatskanzlei ist Teil des WIN-Kernteam, denn er findet, dass Gleichstellung alle betrifft. Genau aus diesem Grund ist WIN offen für alle Beschäftigten der FHH, die sich für das Ziel Geschlechterparität und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern engagieren wollen – unabhängig davon, wer sie sind und wie viel Zeit sie investieren können. Deshalb bietet das Netzwerk neben den Aktiv-Gruppen auch Online-Veranstaltungen Impuls@WIN an, zu denen sich alle Interessierten unkompliziert und ohne Verpflichtung anmelden können.

Was die Netzwerker*innen künftig erwartet

Für 2023 hat sich WIN ambitionierte Ziele gesetzt, zum Beispiel Tandem-Modelle stärker zu etablieren, Mentoring-Konzepte zu erarbeiten, die Diversitätssensibilität zu erhöhen, das Netzwerk zu vergrößern und viele weitere spannende Veranstaltungen anzubieten. Die nächsten Veranstaltungen finden Sie auf der SharePoint-Seite WIN WoMen* Impact Network – WIN-Aktivitäten.

WoMen* IMPACT NETWORK

SAVE THE DATE: Am 9.6.23 findet die nächste große Präsenz-Veranstaltung LIVE@WIN zum Thema „Vereinbarkeit“ in Kooperation mit dem Väternetzwerk der FHH statt. Auf dem Panel erwarten wir unter anderem Finanzsenator Dr. Andreas Dressel und HPA-Geschäftsführer Jens Meyer.

Geschrieben von **Silke Brandt**, WIN-Kommunikation, Bezirksamt Eimsbüttel, Haushalt und Controlling



Sei dabei

intern: WIN WoMen* Impact Network

intern: WIN-Aktivitäten

Kontakt: win@sk.hamburg.de



EIN DEUTSCH-AMERIKANISCHER AUSTAUSCH

Angela Friedrichsen aus der Behörde für Wirtschaft und Innovation berichtet über ihre Teilnahme an einem transatlantischen Austausch des American Council on Germany, einer überparteilichen und gemeinnützigen Organisation in New York.

„Interesse?“ so lautete die schlichte Frage meines Amtsleiters Anfang Juli 2022 mit Hinweis auf einen Bewerbungsauftrag des American Council on Germany (ACG) für einen transatlantischen Austausch. „Und ob“, dachte ich, nachdem ich das Programm studiert hatte. Unter dem Titel „Transatlantic Cities of Tomorrow: Digitalization and the Future of Work“ suchte der ACG Entscheidungsträger*innen und Praktiker*innen aus definierten Städten, die voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen sollen. Gefordert waren unter anderem fünf bis zehn Jahre Berufserfahrung in mindestens einem der folgenden drei Bereiche:

- Neue Denkmodelle für Bildung & Weiterbildung
- Förderung von Entrepreneurship & Start-up Kulturen
- Investitionen in digitale & physikalische Infrastruktur



Gute Vorbereitung ist alles

Haken dran – Bewerbung abgeschickt. Anfang September kam dann die Nachricht: „Congratulations on being selected to take part in the fourth and final round of the Transatlantic Cities of Tomorrow initiative!“. Zur Freude gesellte sich ein wenig „Muffensausen“: Sind meine Englischkenntnisse wirklich gut genug? Nach Rücksprache mit meinem Mann flog ich nach London, um einen Intensivkurs Business English zu belegen, während der Rest der Familie die Herbstferien in Schweden verbrachte. So gerüstet ging es dann am 6. November 2022 über Frankfurt nach Philadelphia in die USA.

Warm-up und gemeinsamer Start in ein spannendes Programm in den USA

Auf dem Flug lernte ich bereits die anderen deutschen Teilnehmer*innen kennen. Aus Hamburg waren neben mir noch Dr. Julia Freudenberg, CEO Hacker School, und Jörn Schüßler, Leiter des Mittelstand-Digital Zentrums in der Handelskammer Hamburg,

TRANSATLANTISCHER AUSTAUSCH

dabei. Die weiteren deutschen Vertreter*innen kamen aus Rostock und Schwerin. In Philadelphia lernten wir die amerikanischen Teilnehmer*innen beim Abendessen kennen. Diese kamen neben Philadelphia aus Trenton und Newark/Jersey City.

Am nächsten Morgen ging es dann mehr oder weniger ausgeschlafen (Jetlag) mit dem eigentlichen Programm los und das war anspruchsvoll und interessant zugleich: Office of Innovation and Technology, Technology Learning Collaborative, Drexel University ExCITE Center, Innovation Center ic3401 und Science Center am ersten Tag.



Bunte Eindrücke vom ersten Tag in Philadelphia

TRANSATLANTISCHER AUSTAUSCH

Auch die nächsten Tage waren eng getaktet und Zeit für Sightseeing blieb keine – außer einem kurzen Blick in der Abenddämmerung auf die Freedom Bill und die weltberühmte Princeton Universität. Die Gruppe wuchs schnell zusammen und schon bald stellte sich ein Gefühl wie früher auf Klassenfahrt ein. Neben dem fachlichen Austausch wurde auch viel über Politik gesprochen, denn in der Woche fanden die „mid-term elections“ (Zwischenwahlen) statt. Auch kulturelle Unterschiede wurden deutlich: Während sich in Deutschland gerade alles ums Energieeinsparen drehte (max. 19° C in öffentlichen Gebäuden etc.), liefen in Amerika die Klimaanlage auf vollen Touren (im November).

Gegenbesuch: Amerikanische Delegation in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern

Nur drei Wochen nach unserer Rückkehr erfolgte der Gegenbesuch der amerikanischen Delegation. Wir besuchten unter anderem das Zentrum für Entrepreneurship der Universität Rostock, deren Leitungsteam Teil der Gruppe war, lernten in Schwerin spannende Pläne für die erste digitale Schule Deutschlands kennen und besuchten in Hamburg das Artificial Intelligence Center und das Zentrum für Angewandte Luftfahrtforschung. Wieder war es eine faszinierende Kombination aus fachlichem (für mich waren die Start-up-Themen immer besonders interessant) und kulturellem Austausch (Amerikaner lieben deutsche Weihnachtsmärkte). Viel zu schnell ging auch diese Woche zu Ende.



Die amerikanische Delegation beim Gegenbesuch in Schwerin

TRANSATLANTISCHER AUSTAUSCH

Erfolg nachhaltig gesichert

Nach dem Vergnügen kam die Pflicht: Alle Teilnehmenden hatten einen persönlichen Bericht zu schreiben und die Teilnehmer*innen einer Stadt einen gemeinsamen Aktionsplan mit Handlungsempfehlungen aufzusetzen. Zudem waren verschiedene Formen der Informationsveranstaltungen durchzuführen. In der Zukunft wird der ACG Zoom-Calls für weitere fachliche Austausche organisieren.

Im Rahmen des Netzwerkes kommt es zu ganz unterschiedlichen Kooperationen. Ich habe beispielsweise ein Start-up aus Rostock mit der Hamburger Handwerkskammer vernetzt und junge Frauen, die derzeit am Hamburger MINT-Programm proTechnica-le teilnehmen, können in Zukunft voraussichtlich ein Auslandspraktikum am Mercer County Community College absolvieren, deren Dekanin ebenfalls Teil des Netzwerkes ist.

Durch den Austausch bin ich persönliches Mitglied im ACG geworden und habe dadurch die Möglichkeit, an deren regelmäßigen Informationsformaten teilzunehmen. Hierzu zählt zum Beispiel eine wöchentliche, digitale Diskussionsrunde mit Journalist*innen oder auch Botschafter*innen zu aktuellen Themen.

Meine Empfehlung

Der AMC bietet immer wieder Austauschprogramme an. Ich kann jede und jeden nur ermuntern, sich bei Interesse dafür zu bewerben. Die Kosten (inklusive Flug und Unterkunft) werden bis auf einen kleinen Betrag vom ACG getragen. Da in meinem Fall Themen der Initiative zu den Aufgaben meines Referates gehören, habe ich für den Austausch zudem Sonderurlaub erhalten. Es lohnt sich also, bei seiner Personalabteilung nachzufragen.

Geschrieben von **Angela Friedrichsen**, Referatsleiterin Mittelstand und Existenzgründung, Amt Hafen und Innovation, Behörde für Wirtschaft und Innovation

„Neugierig geworden? Weitere Informationen finden sich unten im Linkkasten. Meine persönliche schöne Aussicht: Im April werde ich zur Abschlusskonferenz mit Teilnehmer*innen aus allen vier Runden noch einmal in die USA fliegen und das Ganze mit Urlaub in New York und Washington D.C. verbinden!“



Weitere Links

Transatlantic Cities of Tomorrow | American Council On Germany (acgusa.org)

JAHRESTAGUNG 2022 DER IT-, HAUSHALTS-, ORGA- UND PERSONAL- LEITUNGEN – EIN RÜCKBLICK

Im November 2022 fand die gemeinsame Tagung der IT-, Haushalts-, Orga- und Personalleitungen statt (kurz „Jahrestagung“) unter dem Motto „Gemeinsam voran“, mit Blick auf die digitale Transformation der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH).

Erinnern Sie sich noch an die E-Mail, in der Sie über einen Live-Stream der Tagung der IT-, Haushalts-, Orga- und Personalleitungen im November 2022 informiert wurden? Wir möchten Ihnen in diesem Artikel gerne die primären Schwerpunkte hinsichtlich Vorbereitung, Organisation und Nachbereitung dieser Veranstaltung näherbringen, welche Herausforderungen es zu meistern galt und was wir daraus für kommende Veranstaltungen lernen konnten.

Inhaltliche Schwerpunkte der Tagung

Die Tagung der IT-, Haushalts-, Orga- und Personalleitungen hatte als Thema die digitale Transformation der hamburgischen Verwaltung. Dabei erhielten die Teilnehmenden gemäß dem Motto „Gemeinsam voran“ die Möglichkeit, verschiedene Impulse von Gastredner:innen zu hören, behörden- und bereichsübergreifend zu diskutieren, fachliche Themen zu bearbeiten, sowie in interdisziplinären Arbeitsgruppen Lösungen für gemeinsame Herausforderungen zu finden. Interessierte Kolleg:innen aus der gesamten FHH hatten darüber hinaus die Möglichkeit, sich online mittels Live-Übertragung zu interessanten Keynotes unterschiedlicher Fragestellungen einzuwählen. Von Fragestellungen wie etwa „Was kann Verwaltung von Start Ups lernen?“, „Wie meistern wir gemeinsam die digitale Transformation?“ bis hin zum Blick hinter die Kulissen von hybriden Arbeiten und Veränderungsmanagement oder lessons learned zweier Projekte, gab es ein breites Angebot an Informationen.

Wie lief die Organisation ab?

Im Vergleich zu den vorherigen Veranstaltungen wurden das Format und die Größe der Jahrestagung grundlegend überdacht und neu aufgesetzt. Das Veranstaltungsteam bestand aus Kolleg:innen des Personalamtes, der Ämter Haushalt und Aufgabenplanung sowie Hamburgweite Dienste und Organisation der Finanzbehörde sowie dem Amt für IT und Digitalisierung der Senatskanzlei. Das Konzept, das (teils hybride) Format, sowie die inhaltlichen Schwerpunkte der Tagung wurden vom Veranstaltungsteam erarbeitet und umgesetzt. Dabei standen der Gedanke an die neuen Herausforderungen, die das hybride Arbeiten mit sich bringen und der Wunsch, Lösungsansätze dafür zu finden, stets im Mittelpunkt. Um den selbst gesetzten Ansprüchen gerecht zu werden, haben wir in der Vorbereitung auf Expert:innen Know-How aus anderen Organisationseinheiten zurückgegriffen.

JAHRESTAGUNG 2022 - IT, HAUSHALT, ORGA, PERSONAL

Unterstützung von Expert:innen aus verschiedenen Bereichen

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) hat uns bei den ersten Schritten der Veranstaltungsplanung sowie der Abrechnung am Ende unterstützt und in gemeinsamer Kooperation mit dem IT-Dienstleister Dataport das Einladungsmanagement aufgesetzt. Der Technikdienstleister des Tagungshotels hat, in enger Zusammenarbeit mit ZOOM, uns bei allen Fragen rund um den Live-Stream betreut und jenen gemeinsam mit Dataport und dem Veranstaltungsteam gehostet.

Neben den organisatorischen Gegebenheiten wurde der fachliche Teil für die vor Ort Teilnehmenden in neuen Formaten ausgiebig aufbereitet. Beispielsweise hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, mit Hilfe von Design Thinking Lösungsansätze zu aktuellen Herausforderungen aus den unterschiedlichen Ämtern zu erarbeiten. Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Behörden haben sich zu Themen bzw. Challenges zusammengefunden und gemeinsam Lösungen diskutiert und erarbeitet. Diese behördenübergreifende und enge Zusammenarbeit in Bezug auf die Fachlichkeit und die allgemeine Organisation hat zu einer guten nachhaltigen Vernetzung der Teilnehmenden untereinander geführt. Die Ergebnisse aus der mehrtägigen Veranstaltung sowie die gewonnenen Erkenntnisse der Vorbereitung finden zum Teil auch heute Berücksichtigung in verschiedenen Sachzusammenhänge und werden weiter diskutiert und nachbereitet.

Welche lessons learned haben wir abgeleitet?

Aus der Vorbereitung dieser Veranstaltung konnten wir sehr viel lernen. Eine teilweise hybride Großveranstaltung mit ungefähr 120 Personen auf die Beine zu stellen, bindet umfassende Personalressourcen. Im Vorfeld sollten daher auch unbedingt die Kapazitäten eventueller Stellvertreter:innen geprüft werden. Der Zeitaufwand bei zum Teil kurzfristigen Planungen und Absprachen sowie das Treffen von größeren Entscheidungen in kurzer Zeit sind ebenfalls nicht zu unterschätzen. Die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl an Dienstleistern war herausfordernd, da hier unter anderem unterschiedliche Prozesse vorherrschen. Eine klare Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist absolut erforderlich.

Vor Ort hat sich die intensive Vorbereitung der Technik, der Hotelausstattung, des Ablaufes sowie der Fachlichkeit bewährt. Eine klare Aufgabenverteilung und eine detaillierte Ablaufplanung sind essentiell, einschließlich der Fragen, wann und wo welches Material und welche Bestuhlung benötigt wird. Klarheit über diese verschiedenen Aspekte haben für ein zielgerichtetes Vorgehen und eine gewisse Ruhe bei gleichzeitiger Flexibilität der Beteiligten während der Veranstaltung gesorgt.

Neben kleineren technischen Problemen während der Live-Streams ist die Übertragung flüssig gelaufen. Der Chat konnte größtenteils bedient werden, was allerdings ein besonderes Augenmaß der Moderation im Chat und vor Ort erforderte. Das Feedback der vor Ort anwesenden Leitungen, Moderator:innen und Referent:innen war durchweg positiv und die Vorbereitung und das Streaming der Vortragsformate wurde gelobt wie begrüßt.

JAHRESTAGUNG 2022 - IT, HAUSHALT, ORGA, PERSONAL

Unser Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Jahrestagung 2022 ein Erfolg war. Neben dem großen Interesse an der Übertragung der Keynotes (Tag 1: rund 500 Zuschauer:innen sowie Tag 2: rund 300 Zuschauer:innen) wird deutlich, dass die digitale Transformation hamburgweit eine große Rolle einnimmt und künftig weiterhin an Bedeutung gewinnen wird. Besonders die behörden- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit trägt dazu bei, gemeinsam die Digitalisierung Hamburgs weiterzuentwickeln und zu optimieren. Dieses übergeordnete Ziel, zu erkennen, dass es nur gemeinsam zu einem guten Ergebnis kommen kann, wurde somit erreicht.

Wir, stellvertretend für das gesamte Veranstaltungsteam, freuen uns sehr, einen Teil zu der Jahrestagung beigetragen zu haben und möchten uns bei allen Beteiligten sowie den Teilnehmenden herzlich für die Unterstützung bei der Planung und Durchführung sowie für die Teilnahme bedanken.

Autorinnenteam:

Gyde Hansen, Management Office von "Die Projektpartner" – Amt für IT und Digitalisierung | **Ioana Pirvu**, Referentin im Projekt Wissenscenter – Amt für Hamburger Dienst | **Marie-Christin Harfst**, Assistenz der Amtsleitung – Amt für IT und Digitalisierung (v.l.n.r.)



MEIN KOLLEGE, DER ROBOTER

Konkret kann RPA hierfür Informationen auslesen und durch Regeln strukturiert alle oder nur einzelne Schritte ausführen. Es kann Daten in Excel-Tabellen erfassen, Unterlagen in vorbereitete Ordner sortieren, Mails weiterleiten oder sogar die Informationen in ein Fachverfahren eingeben.

Dabei sind sowohl die Quellen von Informationen, als auch Zwischenschritten und die Ziele der Daten frei wählbar und gestaltbar. Demnach kommen Mails in Outlook, Dokumente in einem Laufwerkordner oder Fachverfahren jeweils als Quelle oder als Ziel in Frage.

Der Roboter kann zwar keine unbekannt Probleme lösen, aber er erledigt beschwerdefrei und mühelos ungeliebte Aufgaben. Es lassen sich beliebig Schritte kombinieren oder entfernen. Man kann dem Roboter zum Beispiel nur einen Ordner mit ungeliebten Aufgaben für seine „Nachtschicht“ übertragen und die anspruchsvolleren, interessanteren Aufgaben dann wieder selbst ausführen.

Roboter im Personalamt

Im Personalamt arbeitet aktuell „Scotty“ als „Geschäftsstellenroboter“ des Justitiariates. Mit Inkrafttreten des ERV (Elektronischen Rechtsverkehrs) zum 1. Januar 2022 dürfen Teilnehmende am Rechtsverkehr in bestimmten Fällen nur noch elektronisch kommunizieren. Dies geschieht über Outlook auf einem fest strukturierten Weg, sodass die gleichen Informationen stets an der gleichen Stelle zu finden sind und stets die gleichen Prozessschritte nötig sind.

Diese Stellen und Schritte haben wir Scotty bei seiner Ausbildung beigebracht. Er bearbeitet seitdem zuverlässig den Eingang der Mails und legt in Laufwerkordnern und dem Fachverfahren Dokumente und Daten ab. Dabei ordnet er die Unterlagen anhand der mitgeteilten Aktenzeichen einem Vorgang zu und legt die Unterlagen an der richtigen Stelle im Fachverfahren ab. Sobald er einmal mit den ihm beigebrachten Schritten nicht weiter weiß, meldet er sich via Mail und sagt Bescheid. Wenn es häufig eintretende Fälle sind, schicken wir Scotty „zur Fortbildung“.

Dabei lässt sich Scotty nie aus der Ruhe bringen und „bittet“ zur Not sehr höflich um Hilfe. Wir im Justitiariat des Personalamts haben Scotty lieb gewonnen und wollen nicht mehr auf ihn verzichten.

Was muss ich tun, um einen Roboter einzustellen?

Roboter bewerben sich nicht auf Stellen, sondern Stellen bewerben sich um Roboter. Die Ausbildung eines Roboters und der Betrieb eines Roboters kosten Geld und erfordern Know-How. Beides wurde bei ITD versammelt, wo sich interessierte Stellen melden können. Der Clou: Aktuell wird der Einsatz von RPA noch zentral finanziert, sodass die Roboter für die Beschäftigungsbehörden kostenfrei eingesetzt werden können.

Mit Hilfe der Kolleg:innen wird dann anhand der mitgebrachten Idee der Aufwand für eine Realisierung und der Nutzen des fertig ausgebildeten Roboters gegenüber-

MEIN KOLLEGE, DER ROBOTER

gestellt. Sofern der Roboter wirtschaftlich und sinnvoll ist, steht dessen Einsatz nicht mehr viel im Weg, sodass dann die Umsetzung bei Dataport erfolgt. Hier kann ich aus meiner Erfahrung nur dazu ermutigen, die zuständigen Kolleg:innen mit Ideen anzusprechen. Viele übergeordnete Ideen werden aktuell auch schon bewegt und können zum Teil „out of the box“ verwendet werden.

Geschrieben von **Michael Berger**, Personalamt, Justitiariat des Personalamtes, Fachteam Alimentation



Weitere Links

Intern: weiterführende Informationen zu RPA in der FHH
Intern: Prozessideen einreichen

Weitere Artikel zum Thema RPA:

- blickpunkt personal Ausgabe Nr 03 aus 2022: RPA im Bezirksamt Hamburg-Nord und Hamburg-Mitte
- blickpunkt personal Ausgabe Nr 01 aus 2022: RPA im ZPD

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

www.hamburg.de/personalamt

