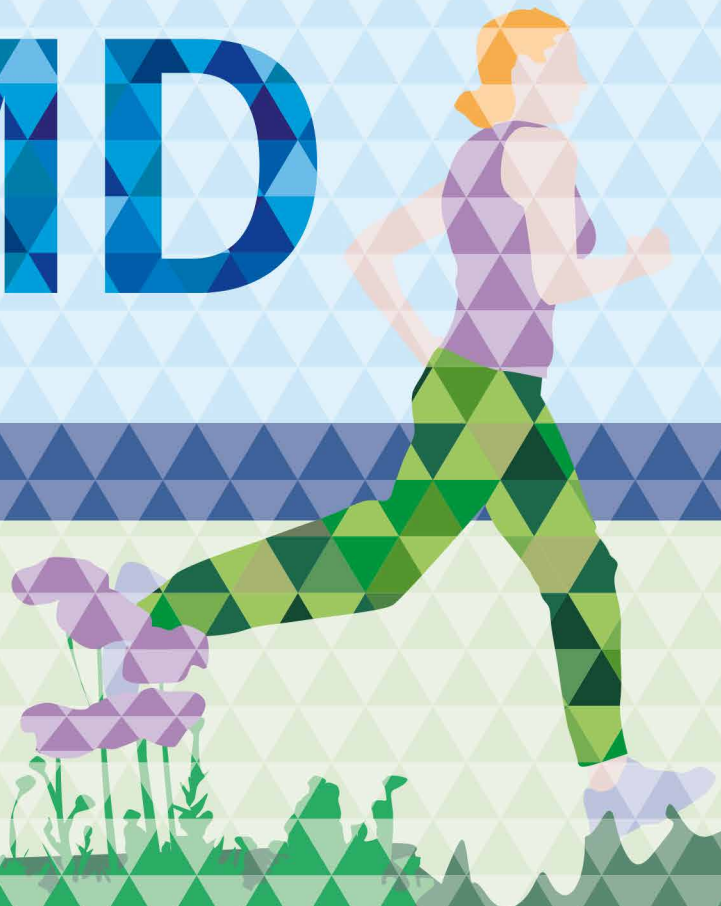


Landesbetrieb

ZAF/ AMD



GESCHÄFTSBERICHT

2022



ZAF/AMD
Hamburg



Hamburg



Wir machen die
Freie und Hansestadt Hamburg
leistungsstark und
zukunftsfähig.

Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**

UNSERE WERTE

Diversity

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

Gesundheit

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





Innovation

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

Verlässlichkeit

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





Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2022 des Landesbetriebs ZAF / AMD hat uns wieder mehr Raum für Innovationen und den Blick in die Zukunft gelassen als die Vorjahre. So haben wir unsere Erfahrungen und Ideen aus der Pandemie genutzt und uns in der Organisation, der Produktentwicklung und der Kommunikation neu ausgerichtet. Uns ist es gelungen, in allen Bereichen wieder näher an unseren Kundinnen und Kunden zu sein.

In der **Ausbildung** waren wir endlich wieder auf Messen und in Schulen vertreten, um unsere potentiellen Nachwuchskräfte anzusprechen. Auch haben wir unsere Social Media-Präsenz weiter ausgebaut. Wir haben in regelmäßigen Abständen Foren gebildet, um einen Austausch zwischen erfahrenen Beschäftigten und Nachwuchskräften herzustellen und die Generation Z kennenzulernen. So hat unser Staatsrat die Verwaltungsschule besucht, die Verwaltungsschule hat den Diversity Day gestaltet und Diskussionen zu ihrem Alltagserleben eröffnet. Zudem war das Thema Ausbildung unter Beteiligung von Nachwuchskräften Fokusthema eines After Work Clubs. Diese Veranstaltungen waren jedes Mal für beide Seiten sehr gewinnbringend.

Die **Fortbildung** hat zum einen im Jahr 2022 die Voraussetzungen für die Entwicklung zukunftsgerichteter digitaler Fortbildungsangebote geschaffen. Hierfür hat das Projekt Digitale Fortbildung die ersten Prototypen vorbereitet und den internen Kulturwandel angestoßen. Zum anderen haben wir die Einführung eines neuen Lernmanagementsystems vorbereitet, was diese Umbrüche auch technisch unterstützt. Daneben konnten wir in der Fortbildung in 2022 auch einige Highlights präsentieren. Die Women Networking Lounge fand mehrfach online statt. Im Sommer waren Netzwerktreffen zu Ehren unserer nebetätigen Dozierenden ein gefragtes Format. Die Workshopstage und die Personalleitertagung wurden sowohl

online als auch in Präsenz durchgeführt.

Der **AMD** hat in 2022 neben seiner jährlichen Impfkampagne gegen Grippe auch noch eine Impfkampagne gegen Covid 19 durchgeführt. Insgesamt konnten wir insgesamt rund 20.000 Impfungen anbieten. Der AMD war eine besonders gefragte Beratungsinstanz in der Pandemie. Sowohl Einzelpersonen als auch die Organisationen hatten einen hohen Beratungsbedarf, insbesondere bei der Rückkehr in die Präsenzarbeit.


Zu Wasser, zu Land und in der Luft. Das sind die drei Lebensbereiche, die uns in Hamburg ausmachen. Dieser Geschäftsbericht widmet sich dem Thema »Gemeinsam in der Stadt«. Die Begegnung und die Kommunikation an belebten Orten. Das ist es was uns auch im Arbeitsalltag im täglichen Tun für die Stadt Hamburg prägt und ausmacht. Das ZAF ist ein Ort für solche Begegnungen. Wir bringen Menschen zusammen, fördern Netzwerke, geben Raum und Orientierung im fachlichen und persönlichen Austausch. Das ZAF fungiert als sozialer Kitt zwischen den beteiligten Personen.

Wir bringen die Menschen in Bewegung und an andere Lernorte, sowohl virtuell als auch real. Die Interaktion und die Auseinandersetzung mit neuen Themen, Menschen und Techniken ist die Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und verhindert das Verharren im Status Quo.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten, welche Aufgaben uns im Jahr 2022 begleitet haben. Erfahren Sie, wie unsere tägliche Praxis aussieht, was unsere Kundinnen und Kunden über uns sagen und informieren Sie sich über die Betriebskennzahlen. Unseren Beschäftigten sind die Themen Qualifizierung und betriebliche Gesundheit ein großes Anliegen. Ihrem Einsatz, ihrer Leistungsbereitschaft und ihren Ideen ist es zu verdanken, dass wir auch in 2022 ein hochwertiges Angebot auf die Beine gestellt haben.

Viel Spaß beim Lesen!


Julia Sprei
Geschäftsführerin


Michael Prehn
Geschäftsführer


Michael Jenke
Geschäftsführer



Freie und Hansestadt Hamburg
Landesbetrieb ZAF/AMD

ZAF
Zentrum für
Aus- und Fortbildung

4. OG

Veranstaltungskonzeption
und Beratung

Veranstaltungsorganisation

2. OG

Verwaltungsschule
Ausschreibung
Kommunikation
PC-Schulungskurse

Heimath-Hübener-Ausstellung

EG

Veranstaltungsmanagement

Service & Catering
Heimath-Hübener-Saal
Seminarräume
Discotheekräume

5. OG

Geschäftsführung

Geschäftsstelle

Betriebliche Steuerung

3. OG

Ausbildung

Personalcenter / Training
Personalcenter
Ausbildungsstellen nach dem Berufsbildungsstellenplan

Verwaltungsschule

Schulung
Schulungsaal
Küche
Verwaltungsschule

1. OG

Veranstaltungsmanagement

Seminarvermittlung
Planung & Planung
Service & Catering
Seminarräume
Discotheekräume



Inhaltsverzeichnis

Der Landesbetrieb ZAF / AMD	10	AMD – Arbeitsmedizinischer Dienst	42
Organigramm	14	Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben	44
Die Geschäftsführung	16	Die COVID-19-Pandemie	46
Der Verwaltungsrat	17	Beratung rund um den Mutterschutz	48
Unsere internen Gremien	18	Unser neues Angebot: Die betriebliche Sozialberatung	49
Der Landesbetrieb als Arbeitgeber	20		
Orte des Wissens 2022: Außerschulische Lernorte	21		
		Der Landesbetrieb in Zahlen	50
Die Ausbildung	22	Kurzbilanz	52
Rekrutierung der Nachwuchskräfte	24	Kurzerggebnisrechnung	53
Begleitung der Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung	28	Verlauf des Geschäftsjahres 2022	54
Die Verwaltungsschule – die Theorie	32	Chancen, Risiken und Prognose	58
Gedenkfeier zum 80. Todestag von Helmuth Hübener	34	Impressum	60
Die Fortbildung	36		
Hanse-Akademie – Präsenz oder Online?	38		
Die Veranstaltungsorganisation und der Teilnehmerservice	40		
Das Veranstaltungsmanagement – stets im Vordergrund	41		



Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**



Wir machen die Freie und Hansestadt Hamburg zukunftsfähig

Be the Change – Wir gestalten den Wandel

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

Der Landesbetrieb ZAF / AMD ist einer von zwei Landesbetrieben des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg. Während das Personalamt als aufsichtführende Behörde die ministeriellen Aufgaben rund um das Thema Personal für die öffentliche Verwaltung verantwortet, übt der Landesbetrieb im Auftrag des Personalamtes operative Tätigkeiten aus. Der Landesbetrieb wird zielorientiert gesteuert. Zwischen Landesbetrieb und Personalamt wird jährlich eine Ziel- und Leistungsvereinbarung geschlossen. In dieser verpflichtet sich der Landesbetrieb, bestimmte Zielzahlen zu erreichen. Im Gegenzug sagt das Personalamt einen Zuschuss zum Wirtschaftsplan zu. Somit kann der Landesbetrieb bestimmte

Dienstleistungen kostenfrei für die Behörden und Ämter anbieten. Andere Leistungen, für die der Zuschuss nicht ausreicht, sind dagegen kostenpflichtig und werden über Preise finanziert.

Der Landesbetrieb hat zwei Standorte. Der AMD arbeitet im Alten Steinweg, in den Räumen der BWI. Die Geschäftsbereiche des ZAF, also die Verwaltungsschule, der Fortbildungsbereich und der Ausbildungsbereich, arbeiten im Normannenweg. In dieses Gebäude ist das ZAF im Jahr 2008 gezogen.

Insgesamt sind im Landesbetrieb rund 140 Menschen beschäftigt. Daneben sind wir Dienstvorgesetzte von rund 600 Nachwuchskräften.



Geschichte

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

Zwischen dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden ist am 15. Februar 1982 eine verbindliche Vereinbarung gemäß §93 HmbPersVG über die Richtlinien für die Planung und Durchführung der beruflichen Fortbildung für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg abgeschlossen worden.

Zielbild

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

Nachhaltigkeit

Wir haben uns auf den Weg gemacht, ein nachhaltiger Landesbetrieb zu sein. Dies tun wir zum einen, in dem wir unsere Beschäftigten und die Menschen, die täglich in die Ausbildung, Fortbildung und medizinische Betreuung kommen, motivieren, das Fahrrad zu nutzen. Wir sind seit 2020 erneut zertifiziert als **fahrradfreundlicher Betrieb**. Dies bedeutet, dass uns der Allgemeine Deutsche Fahrrad Club (ADFC) diverse Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Umstiegs auf das Fahrrad bescheinigt hat. Im Fortbildungsbereich bieten wir seit 2021 ausschließlich **biologische Produkte** im Catering an.

Das Projekt **Papierloses Seminargeschäft** hat zwei weitere Bausteine in Planung: das ZAF-Lernportal soll für alle Formen von Seminarunterlagen genutzt werden. Daneben sollen die Kundinnen und Kunden, die bislang noch ohne Anbindung an das Lernportal unsere Produkte in Auftrag gegeben haben, in das Lernportal eingebunden werden. Beides spart Papier und Postversand. Regelmäßig diskutieren wir das Für und Wider des gedruckten Katalogs. Bislang möchten wir auf einen gedruckten Hauptkatalog nicht verzichten, da er das sichtbare Produkt unserer Arbeit ist, was sich fühlen und anfassen lässt. Da sowohl das Papier als auch der Druck selber strengen Umweltstandards entspricht, ist der Landesbetrieb erneut als Umwelt Partner ausgezeichnet worden. Kleinere Spezialkataloge publizieren wir dagegen nur elektronisch.

Aufgrund der Strompreiskrise spart der Landesbetrieb seit 2022 durch viele kleine Maßnahmen im alltäglichen Betrieb Strom ein, beispielsweise durch kaltes Wasser in den Bädern und Küchen sowie Beleuchtungskonzepte.



Wasserspender statt Flaschen

Im Kreativraum im Ausschläger Weg 40 nutzen wir für die Fortbildung einen Wasserspender und verzichten auf die Wasserflaschen.

Die Betriebliche Steuerung

Ein wichtiger organisatorischer Teil des Landesbetriebes ist die betriebliche Steuerung. Hier sind zwei Teams zuständig für den reibungslosen Ablauf hinter den Kulissen. Hier wird eingekauft, werden Aufträge vergeben, beschafft, abgerechnet, gesteuert und die Standorte organisiert. Vor allem unterstützen die Kolleginnen und Kollegen den Bereich der Fortbildung durch die Software *Learning Suite*, steuern die damit verbundenen Geschäftsprozesse und entwickeln diese ständig weiter.

Das **ZAF-Lernportal** ermöglicht es den Beschäftigten der FHH, online auf unsere Fortbildungsangebote zuzugreifen, sich dafür anzumelden und ihre Lernhistorie und entsprechenden Dokumente einzusehen. Dieses Angebot der fach- und ressortübergreifenden Fortbildungen sowie der IT-Fortbildung für die Beschäftigten der FHH wird von uns erstellt und verantwortet. Die Kataloge werden als E-Book auf dem SharePoint und auf den Internetseiten des Landesbetriebes ZAF / AMD veröffentlicht.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Der Erfolg eines Wirtschaftsstandorts beruht vor allem auf dem Know-how und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Aufgrund dieser Erkenntnis investieren inzwischen viele Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen gezielt in die Gesundheit und die Wissensbasis ihrer Beschäftigten. Mit der Digitalisierung und der sich hierdurch rasant verändernden Arbeitswelt stellen sich aber insbesondere Fragen nach den gesundheitlichen Auswirkungen daraus. Für den Landesbetrieb ZAF / AMD bedeutet dies auf der einen Seite eine steigende Nachfrage nach den Leistungen des Betriebes, auf der anderen Seite eine zunehmende Notwendigkeit, sich flexibel auf die sich ändernde Kundenwünsche einzustellen. Dies führte in den vergangenen Jahren dazu, dass insbesondere in der Fortbildung inzwischen die Hälfte der Angebote individuell, das heißt dezentral, ist und nicht aus klassischen Katalogangeboten besteht. Dadurch bekommen unsere Kundinnen und Kunden ein passgenaues Angebot, was zu einer hohen Akzeptanz führt. Gleichzeitig bedeutet jede Abweichung vom Standard einen höheren Ressourceneinsatz im Team.



Lernportal
.hamburg.de

Organigramm

Landesbetrieb ZAF / AMD

Betriebliche Steuerung

Michael Jenke
☎ 428 31 – 21 62



BS 1 Rechnungswesen, Controlling und allgemeine Verwaltung

Tim Rumohr
☎ 428 31 – 42 76
(Vertretung Leitung BS)

BS 2 Fachliche Leitstelle ZAF Lernportal

Jessica Reddie
☎ 428 31 – 14 65

Zentrum für Aus- und Fortbildung

Julia Sprei
☎ 428 31 – 25 51



ZAF 1 Ausbildung

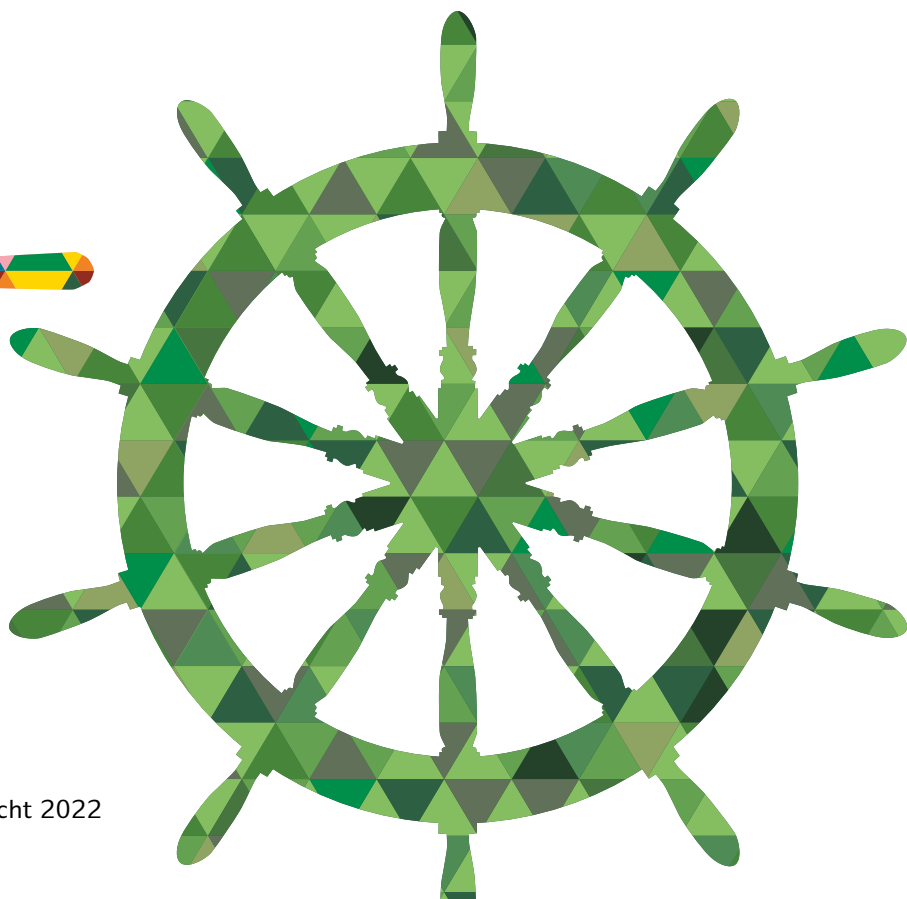
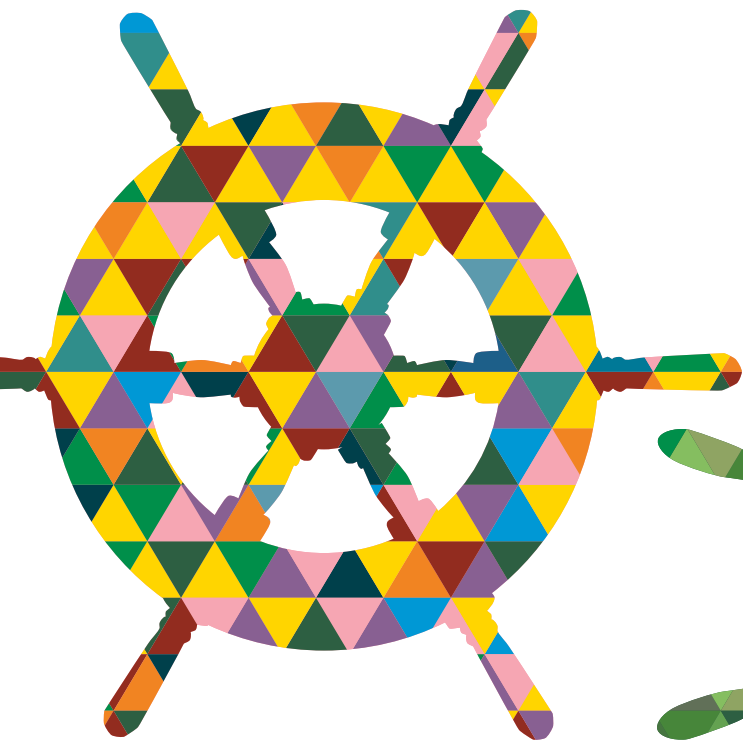
Irmgard Mummenthey
☎ 428 31 – 14 38

ZAF 2 Verwaltungsschule

Mario Leder
☎ 428 31 – 42 50

ZAF 3 Fortbildung

Michaela Lang
☎ 428 31 – 22 58
(Vertretung Leitung ZAF)



Geschäftsführung

Julia Sprei, Michael Prehn, Michael Jenke

Arbeitsmedizinischer Dienst

Michael Prehn

☎ 428 41 – 21 00



AMD FL SAmAS

Qualitätsmanagement

Dr. Trude Ossenbach

☎ 428 41 – 30 07

AMD 1 Arbeitsmedizinischer Service

Dr. Sabine Busch

☎ 428 41 – 20 03

AMD 2 Arbeitsmedizinischer Service

Dr. Thomas Kopf

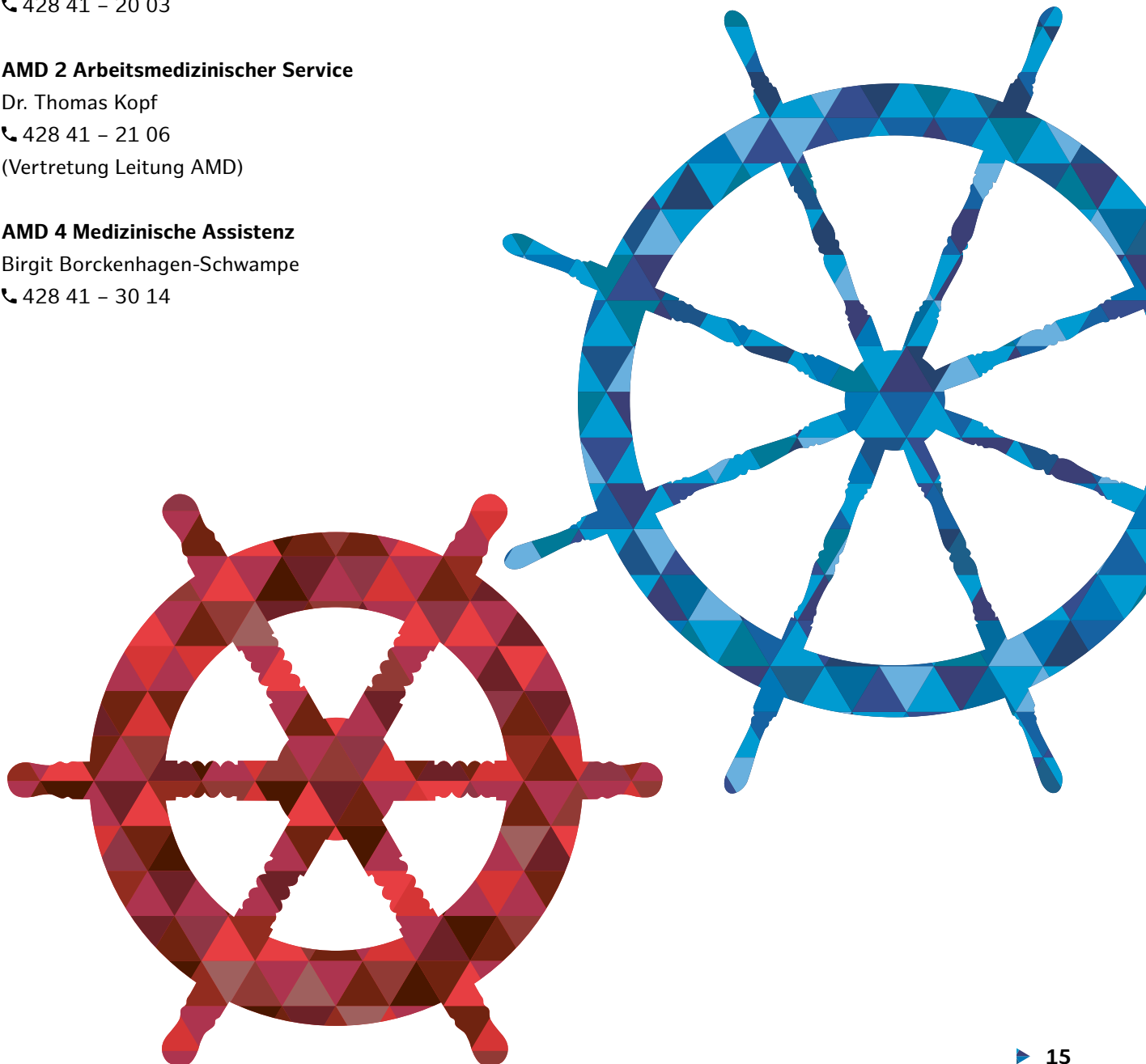
☎ 428 41 – 21 06

(Vertretung Leitung AMD)

AMD 4 Medizinische Assistenz

Birgit Borckenhagen-Schwampe

☎ 428 41 – 30 14



Die Geschäftsführung



Julia Sprei

Seit 2018 bin ich die Vorsitzende der Geschäftsführung und leite den Geschäftsbereich Zentrum für Aus- und Fortbildung. Auch in 2022 wurden wir mit einer sich schnell verändernden Realität konfrontiert. Entwicklungen, neue Erkenntnisse und damit verbundene Regelungen folgten in rascher Folge aufeinander. Hierfür haben wir in allen Bereichen die richtigen Prioritäten gesetzt. Das erforderte nicht nur Belastbarkeit und Flexibilität, sondern stellte auch unsere Ausdauer auf die Probe. Ich habe gesehen und gespürt, dass uns das gelungen ist und dass wir Seite an Seite standen, um unsere Organisation gesund zu halten. Ich bin stolz auf das, was wir in 2022 mit unserer intensiven Zusammenarbeit innerhalb, aber auch über unsere Teams hinweg erreicht haben. Unsere Organisation ist dadurch noch stärker geworden, was mich für die Zukunft und das Erreichen unserer Ziele und Ambitionen sehr zuversichtlich macht.



Michael Prehn

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



Michael Jenke

Seit Mai 2019 ergänze ich die Geschäftsführung in der Funktion als Leitung des Bereichs Betriebliche Steuerung. Mit meinen Kolleginnen und Kollegen verstehe ich uns als interne Dienstleisterin und zentrale Ansprechpartnerin, die einerseits mit ihren vielfältigen Tätigkeiten für einen reibungslosen Betrieb im ganzen Haus sorgt, und andererseits mit ihren Produkten die Grundlage für eine gute Steuerung des Landesbetriebes legt.

Der Verwaltungsrat

Herr Volker Wiedemann

Leitung Personalamt,
Vorsitzender des Verwaltungsrates

Herr Dr. Udo Franz

Leitung des Dezernats Ressourcensteuerung
im Bezirksamt Nord

Frau Dr. Jill Wölber

Amtsleiterin des Zentralamtes der Justizbehörde

Frau Katharina Kriston

Amtsleiterin des Zentralamtes der Behörde für
Wirtschaft, Verkehr und Innovation

Herr Christoph Lucks,

Stellvertretender Leiter des Personalamtes

Herr Ralf Martin Meyer

Polizeipräsident Behörde für Inneres und Sport

Frau Kerstin Möbius

Vorsitzende des Personalrats bei den Senatsämtern

Frau Birgit Vatterodt

Leiterin der Abteilung Service und Steuerung
des Personalamts





Unsere internen Gremien

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

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

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



Zusammen gesund kochen

Insgesamt sind bereits sieben Rezepte in unserem internen Kochbuch enthalten.

Kommunikation

Bei uns hat jedes Team wöchentlich eine Teamrunde, digital oder analog. Die Geschäftsführung nimmt einmal jährlich an dieser Runde teil. Bei uns findet in jedem Team einmal im Jahr eine Teamentwicklung statt. Die Inhalte sind bedarfsorientiert und vielseitig. Die Führungskräfte treffen sich jährlich auf einer Klausurtagung und unterjährig in zwei Follow ups. Jede neue Kollegin und jeder neue Kollege wird von der Geschäftsführung in einem persönlichen Kennenlerngespräch begrüßt. Auch alle Personen, die uns verlassen, werden in einem Abschlussgespräch würdig verabschiedet. Schließlich treffen wir alle uns zweimal im Jahr zum Landesbetrieb Meeting zum übergreifenden Austausch. Themen, Ideen und Anregungen hierfür sammeln wir basisdemokratisch auf dem SharePoint. Das ist nur ein Ausschnitt unserer Kommunikationsstrukturen.

Neue Formen der Zusammenarbeit – in Zeiten von Corona

Wir im Landesbetrieb sind inzwischen Profis darin, neue Formen des sozialen Austausches zu testen. Es funktioniert – aber anders. Wir arbeiten mit vielen unterschiedlichen Techniken und Methoden auf Distanz miteinander.

So arbeiten wir auf geteilten OneNotes und digitalen Kanban Boards zusammen. Für das Einarbeiten von Trainees und Auszubildenden haben wir einen Leitfaden zur Ausbildung auf Distanz erstellt. Auch das Onboarding von eigenem Personal hat sich auf die mobile Arbeit ausgerichtet. Personalgespräche werden immer häufiger bei einem Spaziergang geführt.

Wir erproben in ersten Schritten neue Modelle von desk sharing. So haben wir mit einer kleinen Gruppe von Freiwilligen häufiger mal die Arbeitsplätze durchgetaucht und erste Erkenntnisse daraus gezogen was es heißt, keinen festen und eigenen Arbeitsplatz mehr zu haben.

H
ZAF
AMD
WIR BLEIBEN
GESUND
R
G

AG Gesundheit

Im Landesbetrieb ZAF / AMD ist die AG Gesundheit als zentrales Gremium für das betriebliche Gesundheitsmanagement zuständig. Dort werden die Anliegen der Gesundheitsförderung regelmäßig erörtert sowie Strategien und Maßnahmen geplant und unterstützt. Dies sind beispielsweise Anpassungen des Konzepts Gesundheitsförderung, Initiierung von Bedarfserhebungen und Umfragen, Planung von Maßnahmen und Aktionen sowie strategisches Vordenken. Im Jahr 2022 hat die AG Gesundheit professionell angeleitete *Bewegte Pausen* angeboten, die Teilnahme am Stadtradeln organisiert, über die eigene SharePointseite informiert und monatliche Rezeptvorschläge aus dem Kreis der Beschäftigten gemacht. Eine der Hauptaktionen war die Einführung einer neuen digitalen GesundheitsApp, die zu Bewegung am Arbeitsplatz anregt.

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



Der Landesbetrieb als Arbeitgeber

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

Wir sind auch eine zuständige Stelle, das heißt, wir üben Kammerfunktionen nach dem Berufsbildungsgesetz aus, führen duale Studiengänge in Kooperation mit Hochschulen durch und arbeiten hin und wieder wie eine Eventagentur. Wir arbeiten in hellen und modernen Räumlichkeiten an sehr gut ausgestatteten Arbeitsplätzen, und das gilt für beide Standorte. Bei uns sind die Türen meistens offen, wir legen Wert auf einen freundlichen und offenen Umgang. Wir legen eine hohe Priorität in die eigene berufliche Fortbildung, und wir kümmern uns um die Gesundheit unserer Beschäftigten. Wir sind davon überzeugt, dass der soziale Umgang und die Zusammenarbeit in der

täglichen Praxis gesundheitsförderlich gestaltet sein müssen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für uns ein hohes Gut, und wir haben an fast allen Arbeitsplätzen die Möglichkeit geschaffen, mobil zu arbeiten. Dies wird sowohl regelhaft als auch im Einzelfall genutzt. Bei uns sind viele flexible Modelle zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen möglich.

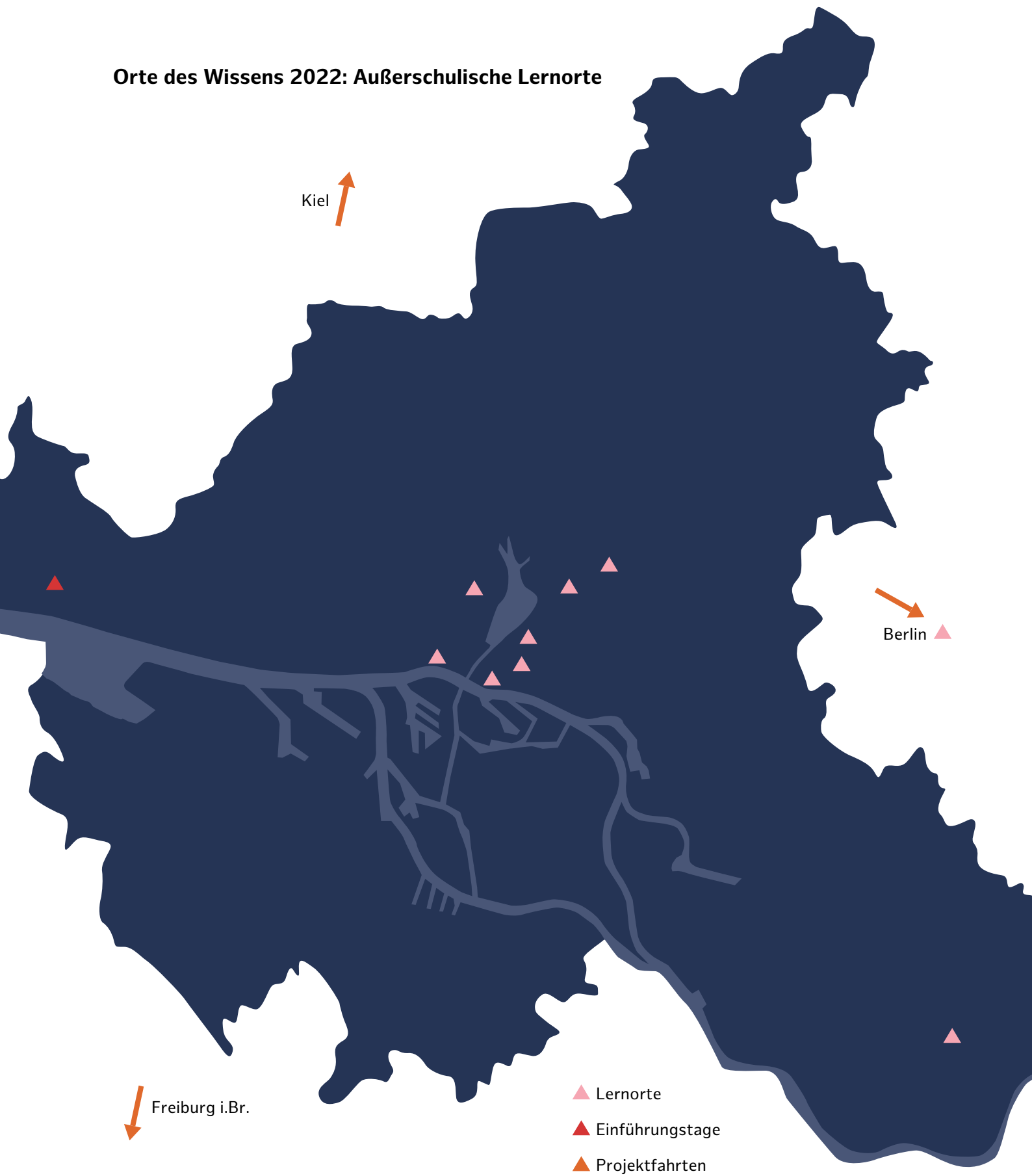
Außerdem feiern wir anlässlich des Jahrestages der Charta der Vielfalt jährlich den Diversity Day mit verschiedenen Aktionen.



Vereinbarkeit ist bei uns möglich

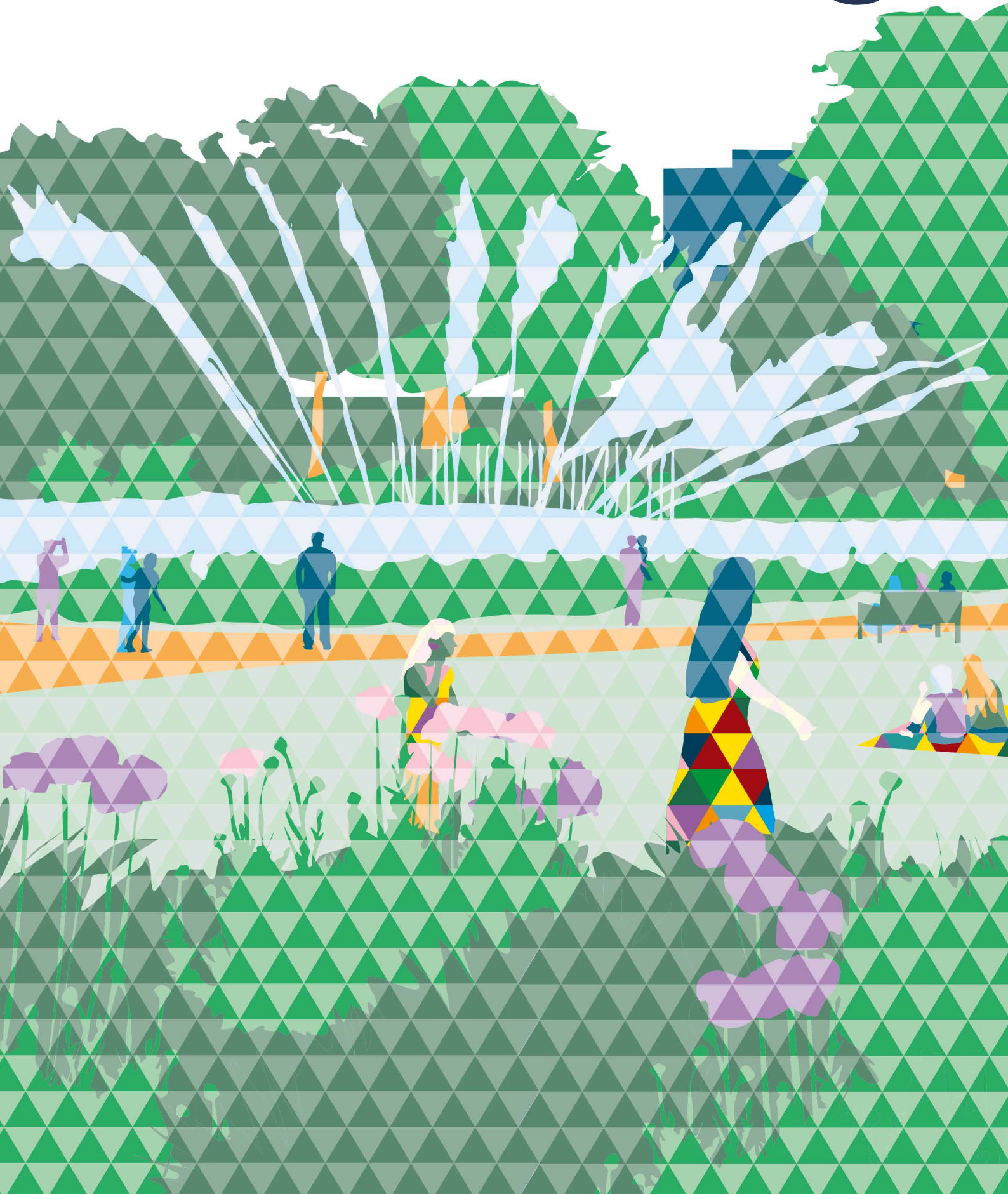
Von den 140 Beschäftigten im Landesbetrieb waren in 2022 50 Personen in Teilzeit beschäftigt, darunter 6 Männer.

Orte des Wissens 2022: Außerschulische Lernorte



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Ausbildung





Ausbildung – bunter für mehr Vielfalt

Die Zukunft der Verwaltung. Die Verwaltung der Zukunft.

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

Es beginnt damit, junge Menschen auf die spannenden Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten in der Allgemeinen Verwaltung, der Sozialen Arbeit und in Zukunft auch im Bereich E-Government aufmerksam zu machen. Dabei geht es nicht nur um offensichtliche Attribute wie die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Sondern es geht gerade in besonderen Zeiten auch darum, die Wirkkraft staatlicher Organisationen für das Funktionieren der Gesellschaft und das sinnstiftende Element ihrer Arbeit für das Gemeinwohl ins Licht zu rücken.

Die Anstrengungen des Landesbetriebes für eine hochwertige und bedarfsdeckende Ausbildung wurden auch in 2022 mit großem Engagement fortgesetzt.

Der Geschäftsbereich Ausbildung hat den Anspruch am Puls der Zeit zu agieren und gemeinsam mit allen Beteiligten dafür Sorge zu tragen, die Nachwuchskräfte vorausschauend für die aktuellen Anforderungen zu wappnen. Dazu zählen zunehmend auch digitale Kompetenzen, um auch ortsunabhängig lernen und arbeiten zu können. In der Verwaltungsschule wird erfolgreich eine softwarebasierte Unterrichtsplattform eingesetzt. Die Hochschulen lehren in hybriden und digitalen Formaten. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben Fähigkeiten, die sie zu begehrten Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen machen.



Rekrutierung der Nachwuchskräfte

Für den Einstellungsjahrgang 2023 haben wir im Bereich der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit zusammengefasst mehr als 2.900 Bewerbungen bearbeitet. Mehr als 1.200 Bewerberinnen und Bewerber absolvierten einen Einstellungstest am Computer und mit rund 400 Bewerberinnen und Bewerbern wurden Vorstellungsgespräche geführt.

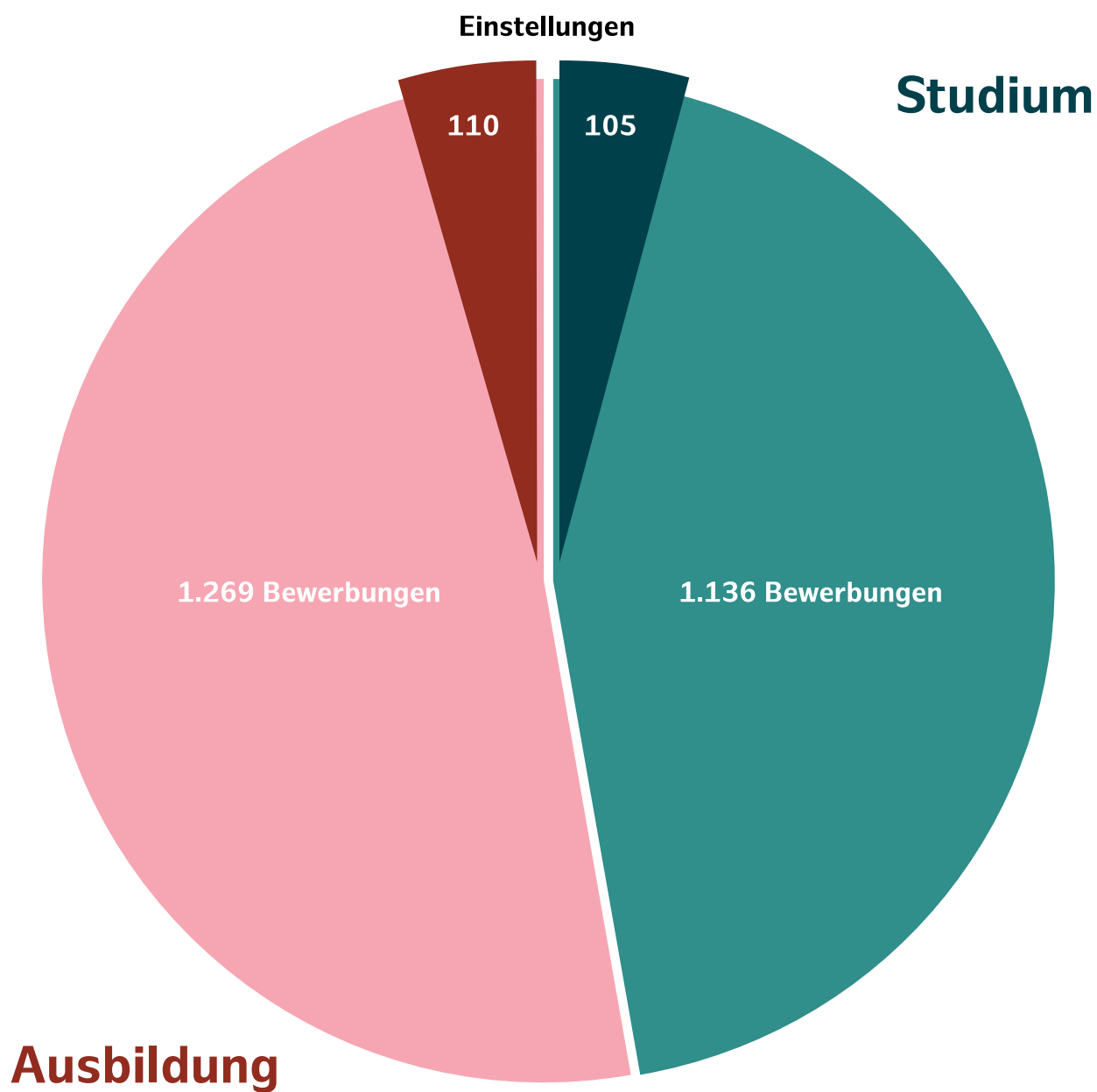
Dabei präsentierten sich die Kandidatinnen und Kandidaten einer Kommission, der auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Behörden und Ämtern sowie Nachwuchspersonalvertretungen angehörten. Es wurden Kurzvorträge zur persönlichen und beruflichen Motivation gehalten sowie berufsrelevante Fragen in strukturierten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

Die vor uns liegenden Personalabgänge und die Altersstruktur der Allgemeinen Verwaltung erfordern es, jährlich über 200 Nachwuchskräfte für den Personalbedarf der Allgemeinen Verwaltung einzustellen. Im Herbst 2022 stellte der Geschäftsbereich Ausbildung insgesamt 110 Nachwuchskräfte in die Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten sowie in den Vorbereitungsdienst als Regierungssekretär-Anwärterin oder Anwärter ein. 105 Nachwuchskräfte haben als Regierungsinspektor-Anwärterin bzw.

Anwärter ihr Studium an der HAW Hamburg im dualen Studiengang Public Management aufgenommen. Für die Besetzung der 215 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Verwaltung sind insgesamt 2.405 Bewerbungen angenommen worden.

In 2022 startete der dritte Jahrgang des dualen praxisintegrierenden Studiengangs Soziale Arbeit in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie mit 40 Studierenden der FHH, die aus insgesamt 541 Bewerberinnen und Bewerbern ausgewählt wurden.

Einstellungsstatistik Allgemeine Verwaltung für 2022



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Neuer Service mit der Direktbewerbung *Verwaltung All-in-One*

In Reaktion auf Markterfordernisse hat das ZAF mit dem Ziel eines optimierten Zugangs zu der sich verändernden Zielgruppe (Stichwort Generation Z) in 2022 das Service-Angebot einer Kurzbewerbung mit dem Titel *Verwaltung All-in-One* eingeführt (Vorbewerbung, erster Check). Diese soll auf Wunsch einen ersten niedrighwelligen Bewerbungszugang noch ohne finales Motivationsschreiben und vertiefende Bewerbungsunterlagen ermöglichen. Ziel ist es anhand der Interessen, schulischen Leistungen und des Werdegangs auszuloten, für welches unserer Angebote wir eine Empfehlung aussprechen können. Rückmeldung geben wir innerhalb von wenigen Tagen, unterstützend bieten wir so in einer sehr frühen Bewerbungsphase Beratung und Orientierung an. Die Bewerbenden können sich dann für eins der Angebote entscheiden, ihre Bewerbung konkretisieren und vervollständigen. Das neue Instrument trägt dem Umstand Rechnung, dass in der Berufsorientierung immer weniger Jugendliche trotz Hochschulzugangsberechtigung für sich klar beantworten können, ob sie eine Ausbildung machen oder ob sie studieren wollen. Das neue Service-Angebot wird sehr gut angenommen und ist aus Sicht des ZAF ausgesprochen zeitgemäß.

Psychologische Eignungsdiagnostik

Vor der Zulassung zum Auswahlverfahren der Nachwuchskräfte stehen kognitive Online-Eignungstests. Deren Konzeption, Beauftragung und Qualitätssicherung verantworten die Psychologinnen der Eignungsdiagnostik des Landesbetriebes, die eine Lizenz als Auftragnehmerinnen für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 innehaben. Insgesamt wurden in 2022 rund 2.400 Tests durchgeführt.

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Das ZAF setzte die behördenübergreifende Kampagne *Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?* auch in 2022 fort und wirbt um Nachwuchs mit Migrationsgeschichte. Die Kampagne umfasst jährlich mehr als 1.000 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Ver-

waltung, der Sozialen Arbeit, der Justiz und Steuerverwaltung sowie der Polizei und Feuerwehr. Ziel ist es, Menschen mit Migrationsgeschichte auch in den Berufen der hamburgischen Verwaltung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen sind wertvoll im Kundengespräch und auch in der fachlichen Aufgabenplanung.

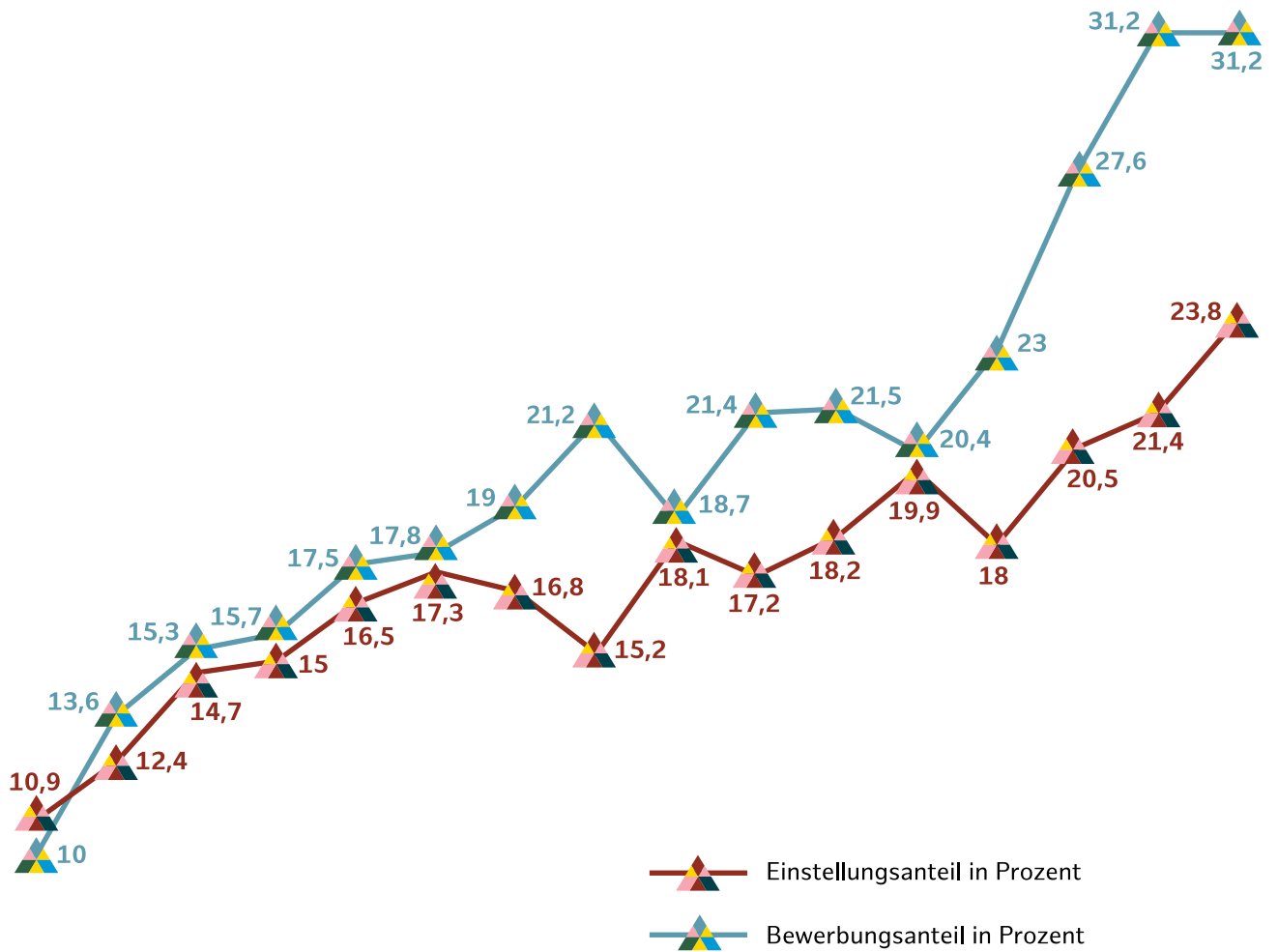
Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit, in den Kundenbereichen der Behörden und Ämter, an Schulen und auch auf Messen, ist es in 2022 gelungen, gegenüber dem Wert zu Beginn der Kampagne (5,2%) mehr als viermal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte einzustellen. Viele Ausbildungsbereiche verzeichneten dabei weiteres Wachstum gegenüber dem Vorjahr.

Von den in 2022 eingestellten 1.084 (Vorjahr: 1.289) Auszubildenden und Studierenden haben 258 (Vorjahr: 276) Personen eine Migrationsgeschichte. Damit konnte ein Einstellungsanteil von 23,8% erreicht und erneut mehr als jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden (Verwaltungsbereiche: 30,4% mit +1,5% gegenüber dem Vorjahr; Vollzugsbereiche: 16,8% mit +1,4% gegenüber dem Vorjahr). Es wurde der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne erzielt und die Zielmarke von 20% deutlich überschritten.

Auch der Bewerbungsanteil zeigt mit 31,2% ein gleichbleibend überdurchschnittliches Ergebnis oberhalb der Zielmarke (Vorjahr ebenfalls: 31,2%). Der im Vorjahr erzielte Spitzenwert wurde unverändert gehalten und die Zielmarke erneut übertroffen. 3.333 (Vorjahr: 3.846) der insgesamt 10.670 (Vorjahr: 12.330) Bewerberinnen und Bewerber hatten eine Migrationsgeschichte.

Zur Stärkung der interkulturellen Öffnung der hamburgischen Verwaltung werden wir daher unseren Zielwert für das Jahr 2024 auf 25 Prozent anpassen. Für den Bereich der Vollzugsdienstausbildungen verbleibt es aufgrund der besonderen berufsspezifischen Laufbahnanforderungen vorerst beim Zielwert von 20 Prozent.

Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund



2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Begleitung der Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung

Der Landesbetrieb ist auch Personalservice für die hier eingestellten Nachwuchskräfte der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit. Hier werden die Personalakten geführt, die Bezüge angewiesen sowie Fragen rund um die Ausbildung beantwortet. Diese sind sehr vielfältig, denn immerhin ist die Verwaltung in den meisten Fällen der erste Arbeitgeber für die jungen Menschen.

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

Im Jahr 2022 wurden durchschnittlich 623 Nachwuchskräfte betreut (Vorjahr: 570), Tendenz steigend. 175 von ursprünglich 200 (Vorjahr: 181 von 200) Nachwuchskräften der Allgemeinen Verwaltung aus den Einstellungsjahrgängen 2019 und 2020 beendeten ihre Ausbildung erfolgreich und starteten ihre

Karriere in verschiedenen Behörden und Ämtern.

In 2022 haben die letzten 7 Studierenden des Pilotstudiengangs Soziale Arbeit ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Übernahmen erfolgten in Dienststellen der FHH z. B. als Fachkraft für den Allgemeinen Sozialen Dienst sowie im Landesbetrieb für Erziehung und Beratung und Regionalen Bildungs- und Beratungszentren.

Für die in 2022 neu eingestellten 40 Studierenden der Sozialen Arbeit wurde vor Studienbeginn eine Ausbildungsmesse, zum Matching der Studierenden mit den Praxisstellen, vor Ort im ZAF durchgeführt. Dabei haben sich die zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder mit ihrem Arbeitsfeld an einem Messestand



Stets ein offenes Ohr

Es ist schön zu wissen, dass ich mich immer an jemanden wenden kann, wenn ich Fragen oder Sorgen habe.

Studierender der Sozialen Arbeit



vorgestellt und die Studierenden hatten ebenfalls die Gelegenheit sich vorzustellen und Fragen zum Arbeitsfeld zu stellen. Im Anschluss konnten die Studierenden, mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Informationen, drei Prioritäten angeben, in welchen Dienststellen sie sich eine Ausbildung gut vorstellen könnten. Die Zuordnung erfolgte dann in Kooperation von ZAF und Praxisbüro.

Besonderer Beitrag von Ausbildung in Krisenzeiten

Erinnern Sie sich noch, wie es im Februar und März 2022 war? Täglich erreichten Geflüchtete aus der Ukraine den im wahrsten Sinne des Wortes sicheren Hafen Hamburg. In den Abteilungen für Ausländerangelegenheiten gerieten die Kolleginnen und Kollegen an ihre Grenzen bei der Registrierung. Die Kundenzentren erwarteten in der Folge ein sehr viel höheres Aufkommen bei den Meldeangelegenheiten. In dieser besonderen Situation wurden alle rund 40 Auszubildenden zu Verwaltungsfachangestellten aus dem Einstellungsjahrgang 2021, die gerade den zweiten Praxisabschnitt begonnen hatten, angesprochen und dringend um Unterstützung gebeten. Wer nicht schon in einem Bereich war, der sich beispielsweise mit der Unterbringung oder schulischen Betreuung von Geflüchteten beschäftigte, setzte dann bis zum August 2022 die Ausbildung in der Behörde für Inneres und Sport im Amt für Migration sowie in den Kundenzentren Hamburg-Mitte und Barmbek-Uhlenhorst fort.

Dem Landesbetrieb ZAF / AMD war es wichtig, dass die Auszubildenden nicht nur als unterstützende Arbeitskräfte gesehen wurden, auch eine gute Ausbildung musste gewährleistet bleiben. Die Verantwortlichen im Amt für Migration und in den Kundenzentren brauchten nicht lange überzeugt werden:

Mit großem Engagement schufen sie die erforderlichen Voraussetzungen, begleitet und unterstützt von den Ausbildungsleitungen der Behörde für Inneres und des für die Kundenzentren federführenden Bezirksamtes Harburg.

Aus der Situation heraus entstand hier ein Format, das bereits in der *Zukunftswerkstatt Beihilfe* (Landesbetrieb ZPD) ein Vorbild hatte und nun in den Kundenzentren, aber auch in anderen Bereichen der hamburgischen Verwaltung weiter wachsen wird: Nachwuchskräfte werden in Gruppen an einer Stelle ausgebildet, sie übernehmen ggf. eigenverantwortlich einen Bereich und werden dabei im Verhältnis von weniger Ausbilderinnen bzw. Ausbildern begleitet als in einer 1:1 Ausbildung.

Die Nachwuchskräfte schätzen diese Ausbildungssituation sehr, weil sie nicht allein in ein neues Umfeld kommen, mehr Augenhöhe möglich ist und sie mehr Verantwortung erhalten. Vor Ort wird Ausbildung auch für die Öffentlichkeit sichtbar, was letztlich Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Tätigkeit bestärkt und motiviert.

Umsetzung der Agenda Ausbildung

Mit der Agenda Ausbildung arbeitet der Landesbetrieb an weitreichenden Reformen der Ausbildungsstrukturen in der Allgemeinen Verwaltung und an zukunftsgerechten Inhalten in der FHH. In 2022 lag der Fokus auf der Vorbereitung des Starts des ersten Jahrgangs im Bachelorstudiengang Public Management, welcher nach dem reformierten Studienmodell im Wintersemester 2022 / 23 begann. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner HAW Hamburg, Department Public Management, wurden Inhalte, Abläufe und Strukturen grundlegend erneuert. Hierzu wurden Rechtsgrundlagen, Handreichungen, sonstige Regelwerke und Absprachen überarbeitet.

Weiterer Schwerpunkt der Agenda Ausbildung war in 2022 die Ausschreibung eines digitalen Ausbildungsmanagement-Systems, mit dem die Nachwuchskräfte in den Praxisphasen verteilt und verwaltet werden sollen. Nachwuchskräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie sonstige an der Ausbildung beteiligte Personen können hierdurch ortsungebunden und jederzeit auf wesentliche Informationen zu den Ausbildungsphasen und -plätzen zugreifen. Ein Meilenstein in der Digitalisierung der Ausbildung. Die produktive Nutzung ist mit Ausbildungsbeginn der Einstellungsjahrgänge 2023 geplant.

Aufbau eines weiteren Studienangebotes – dualer Bachelorstudiengang E-Government (B.Sc.)

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation besteht ein struktureller und langfristiger Bedarf an Nachwuchskräften, die schwerpunktmäßig als Vermittlerinnen und Vermittler zwischen IT- und Fachbereichen agieren. Sie sollen u.a. Aufgaben, Projekte und Optimierungen in Digitalisierungsprozessen wahrnehmen. Ziel ist es, flächendeckend den Bedarf der Behörden, Ämter und Landesbetriebe der FHH zu bedienen.

Der neue duale Bachelorstudiengang E-Government (B.Sc.) ist das Ergebnis einer erfolgreichen Kooperation zwischen dem Hamburger Landesbetrieb ZAF / AMD und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg. Im Februar 2023 unterzeichneten das Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, der Landesbetrieb und die HAW einen Kooperationsvertrag über die gemeinsame Durchführung des dualen Studiengangs E-Government. Das Studium kombiniert Theorie an der

HAW Hamburg mit der Praxis der hamburgischen Verwaltung und bereitet optimal auf den Beruf vor. In 3,5 Jahren (7 Semestern) erwerben die Studierenden einen anerkannten Hochschulabschluss (Bachelor of Science).

Während der Praxisphasen erhalten die Studierenden Einblicke in die vielfältigen Aufgabenfelder und Geschäftsprozesse der Stadt. Die Nachwuchskräfte lernen neue Technologien und Softwareentwicklungen kennen. Die Absolventinnen und Absolventen agieren als »Übersetzerinnen« und »Übersetzer« zwischen Informatik- und Verwaltungsbereichen nicht nur innerhalb der Behörden und Ämter, sondern auch gegenüber externen Dienstleistenden. Das Erlernte können die Studierenden später im Beruf einsetzen, z. B. bei der Digitalisierung von Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger, der Einführung von Software oder Apps für eine effiziente Verwaltungsarbeit oder im IT-Support für die Beschäftigten der Stadt. Das Studium startet im Wintersemester 2023 / 24 (01.10.2023). Insgesamt bietet die FHH 34 Studienplätze an.

Zur Bekanntmachung des neuen Studienangebots wurde eine vielfältige Marketingkampagne entwickelt und umgesetzt. Das eigens vom Landesbetrieb ZAF / AMD konzipierte Auswahlverfahren begann im Oktober 2022. Parallel wurde ein Praxisnetzwerk für die zukünftige Infrastruktur und die Begleitung der berufspraktischen Studienphasen aufgebaut.

Immer Gesprächsbereit



Toll, dass mir nach meiner Prüfung noch ein Feedbackgespräch angeboten wurde!

Rückmeldung einer Prüfungsteilnehmerin an die zuständige Stelle



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

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

Dazu gehören die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste, die häufig in den hamburgischen Bibliotheken tätig sind. Aber auch die Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker, die zum Beispiel in Ingenieurbüros ausgebildet werden. Und natürlich auch die Fachangestellten für Bäderbetriebe, die für Sicherheit und Ordnung in unseren Schwimmbädern sorgen.

Es ist die Aufgabe der zuständigen Stelle, Berufsbildung zu »überwachen« und zu »fördern« (§ 76 Berufsbildungsgesetz). Dazu berät sie die Ausbildungsbetriebe und achtet vor Ausbildungsbeginn darauf, dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, sie prüft die Eignung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden. Die zuständige Stelle organisiert die Prüfungen und verantwortet die faire Durchführung. Darüber hinaus errichtet die zuständige Stelle einen Berufsbildungsausschuss. Er ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

2022 wurden berufsübergreifend 328 Auszubildende in 55 verschiedenen Ausbildungsstätten ausgebildet, die im Verantwortungsbereich der zuständigen Stelle im ZAF liegen. Trotz der pandemiebedingt schwierigen Rahmenbedingungen konnten alle Zwischen-, Abschluss- und Fortbildungsprüfungen organisiert und durchgeführt werden. Keine Prüfung wurde abgesagt. Für insgesamt 206 Teilnehmende wurden Abschluss- und Fortbildungsprüfungen durchgeführt und für 140 Teilnehmende wurden Zwischenprüfungen durchgeführt.

Überdies wurde in 2022 die Übernahme der Zuständigkeit für die Fortbildungsprüfung zur Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung von der Sozialbehörde vollzogen und deren Prüfungen erstmals durch die zuständige Stelle verantwortet und durchgeführt.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Bei uns klingt immer noch nach, wie sehr sich die Nachwuchskräfte über das in sie gesetzte Vertrauen bei dieser wichtigen Aufgabe gefreut haben.

*Ingo von Maltitz, Ausbildungsleiter der Behörde für Inneres und Sport
und Jan-Peter Ruschmeyer, Ausbildungsleiter des Bezirksamtes Harburg*





Die Verwaltungsschule – die Theorie

Die (Verwaltungs-)Welt hat sich geändert und die Veränderungen dauern an. Natürlich ist auch die Verwaltungsschule Teil dieser Veränderungen. Das Jahr 2022 hat große Herausforderungen bereit gehalten. Aber an Herausforderungen können wir wachsen.

Während der Corona-Pandemie war die Verwaltungsschule – wie alle anderen Bildungsinstitutionen – gezwungen, mit ihren Schülerinnen und Schülern viel online zu arbeiten. Anders als andere Schulen verfügte man aber hier schon zu Beginn der Pandemie über eine funktionierende und etablierte Lernumgebung in Gestalt der Lern-Management-Systems *It's learning*.

Die Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrenden haben in den vergangenen Jahren viel über digitale Technologien und Methoden gelernt und diese erfolgreich in den Unterricht integriert. Dies hat nicht nur den Unterrichtsablauf flexibler gestaltet, sondern auch neue Möglichkeiten zur Individualisierung des Lernens eröffnet. Eine Befragung der Schülerinnen und Schüler zum digitalen Unterricht im Jahr 2022 hat gezeigt, dass diese den digitalen Unterricht als sehr positiv empfunden haben. Insbesondere die Flexibilität, die größere Individualisierung des Lernens

und der Einsatz von interaktiven Lernmethoden (z. B. Flipped-Classroom) wurden von den Lernenden sehr geschätzt.

Basierend auf den positiven Erfahrungen fiel 2022 die Entscheidung, dauerhaft einen digitalen Schultag einzuführen (4+1-Modell). Die Schülerinnen und Schülern sollen die Möglichkeit erhalten, die Vorteile des digitalen Unterrichts regelmäßig zu nutzen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien zu vertiefen.

Gleichzeitig sollen sie als angehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeit im Home-Office herangeführt werden. Gerade in der Verwaltung ist die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, von großer Bedeutung. Durch die Nutzung digitaler Technologien können die Nachwuchskräfte lernen, wie sie ihre Arbeit auch von zuhause aus eigenverantwortlich, effizient und produktiv erledigen können.

Zusätzliche Bedeutung erhält diese Entscheidung

auch vor dem Hintergrund, dass sich die Zahl der Nachwuchskräfte perspektivisch noch erhöhen dürfte. Daraus resultieren für die Verwaltungsschule auch höhere Raumbedarfe, die im Rahmen der bestehenden Raumkapazitäten nicht ohne Weiteres abgebildet werden könnten. Digitale Schultage können dabei helfen, mögliche Engpässe bei der Raumbelegung zu entschärfen.

Insgesamt ist die Einführung eines digitalen Schultages an der Verwaltungsschule Hamburg ein wichtiger Schritt, um die Potenziale der Digitalisierung im Bildungsbereich zu nutzen und die angehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal auf die Herausforderungen der modernen und sich ändernden Arbeitswelt vorzubereiten.

Erneut ist die Anzahl an Nachwuchskräften angestiegen: 53 Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten und 59 Regierungssekretär-Anwärterinnen und Anwärter nahmen ihren Berufsschulunterricht auf. Diesmal waren drei Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten von Bundesbehörden dabei, die im Rahmen einer Kooperation an der Verwaltungsschule lernen. Coronabedingt starteten mit reduzierter Teilnehmendenzahl vier Qualifizierungskurse mit insgesamt 48 Teilnehmenden in Präsenz. So leistet die Verwaltungsschule einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung von Quereinsteigenden, die in den Dienststellen gerade in diesen Zeiten gebraucht werden. Damit auch die Qualität der Auszubildenden sichergestellt wird, wurde zudem ein Ausbildereignungskurs (AEVO) durchgeführt.

Das Kollegium der hauptamtlichen Lehrkräfte konnte auf 13 Kolleginnen und Kollegen wachsen. Weiterhin unterstützen externe und FHH-interne nebenamtliche Lehrkräfte in einzelnen Fächern und Klassen, die ihr Fachwissen gewinnbringend einsetzen.



10. Deutscher Diversity-Tag – Gemeinsamer Aktionstag der Verwaltungsschule mit ZAF / AMD und Personalamt

Am 31. Mai 2022 hat zum 10-jährigen Jubiläum des Deutschen Diversity-Tages ein großer Aktionstag mit rund 100 Teilnehmenden stattgefunden. Erstmals wurde diese Veranstaltung gemeinsam von der Verwaltungsschule, dem Landesbetrieb ZAF / AMD und dem Personalamt geplant und organisiert.

Eingeleitet wurde die Veranstaltung durch eine Video-Botschaft der 2. Bürgermeisterin Katharina Fegebank und Grußworten von Volker Wiedemann – dem Leiter des Personalamtes – und Julia Sprei – der Geschäftsführerin des Landesbetriebs ZAF / AMD.

Anschließend haben die Schülerinnen und Schüler der Verwaltungsschule den Teilnehmenden in einer interaktiven Ausstellung in mehreren Räumen ihre selbst erstellten Projektergebnisse zum Thema Diversity vorgestellt: Info-Pinnwände, Videos und Podcasts, Rollenspiele und ein Online-Quiz.

Weiterer Höhepunkt war ein Auftritt des Improvisationstheaters Hidden Shakespeare. Die Schauspielerinnen und Schauspieler haben auf sehr abwechslungsreiche Art verschiedene Vielfalts-Themen aufgegriffen und damit die Teilnehmenden nicht nur sehr gut unterhalten, sondern auch zum Nachdenken angeregt.

Persönlich



Das pädagogische Verhältnis von Lehrenden zu Schülerinnen und Schülern lässt sich nicht digitalisieren.
Christian Bermes zitiert vom Schulleiter Mario Leder



Gedenkfeier zum 80. Todestag von Helmuth Hübener

Helmuth Hübener wurde als jüngster vom Volksgerichtshof verurteilter Widerstandskämpfer gegen den Nationalsozialismus am 27. Oktober 1942 in Berlin-Plötzensee hingerichtet. Dieser Tag jährte sich am 27. Oktober 2022 zum 80. Mal. Die Verwaltungsschule und die Sozialbehörde als damalige Ausbildungsbehörde von Helmuth Hübener haben im Rahmen von zwei Gedenkfeiern dieses furchtbaren Ereignisses gedacht.

In der Verwaltungsschule existieren Filmaufnahmen von einem Vortrag, den ein Weggefährte und Freund von Helmuth-Hübener, Karl-Heinz-Schnibbe, vor etwa 30 Jahren vor Schülerinnen und Schüler der Verwaltungsschule in der Aula des damaligen Schulgebäudes in der Schwenckestraße gehalten hat. Karl-Heinz Schnibbe ist nach Ende des 2. Weltkrieges in die USA ausgewandert und kam von Zeit zu Zeit auf Einladung der Senatskanzlei zurück nach Hamburg, um von den damaligen Ereignissen zu berichten. Im Helmuth-Hübener-Saal des ZAF wurden diese Filmaufnahmen im Rahmen einer Gedenkveranstaltung interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezeigt. Zu sehen ist ein einfacher Mann (Karl-Heinz Schnibbe hat das Malerhandwerk gelernt), der sich ohne Manuskript oder sonstiger Hilfsmittel hinstellt und einfach nur von der damaligen Zeit berichtet. Es ist keine Sekunde langweilig, die Zuhörerinnen und Zuhörer werden sofort mitgenommen auf eine Reise in die damalige Zeit. Karl-Heinz Schnibbe erzählt seine Geschichte höchst eindrucksvoll und berührend, sodass sich immer noch ein beklemmendes Gefühl bei den Zuhörerinnen und Zuhörern einstellt. Ein bemerkenswertes und ein erhaltenswertes Dokument der Zeitgeschichte!

In der Sozialbehörde fand eine Gedenkfeier in Kooperation mit der Helmuth-Hübener-Stadtteilschule statt, an der eine Abordnung des Kollegiums der Verwaltungsschule teilnahm und ein Grußwort sprach. In diesem Grußwort wurden die vielfältigen Aktionen, die die Verwaltungsschule im Gedenken an Helmuth Hübener durchführt, erwähnt, gleichzeitig aber auch ein Bezug der Bedeutung von Helmuth Hübener und seinem Handeln zur heutigen Zeit hergestellt. Das Grußwort endete daher mit folgenden Gedanken:

»Solch Umstände, unter denen Helmuth sein Leben lassen musste, sind auch 80 Jahre später weltweit noch erschreckend präsent.

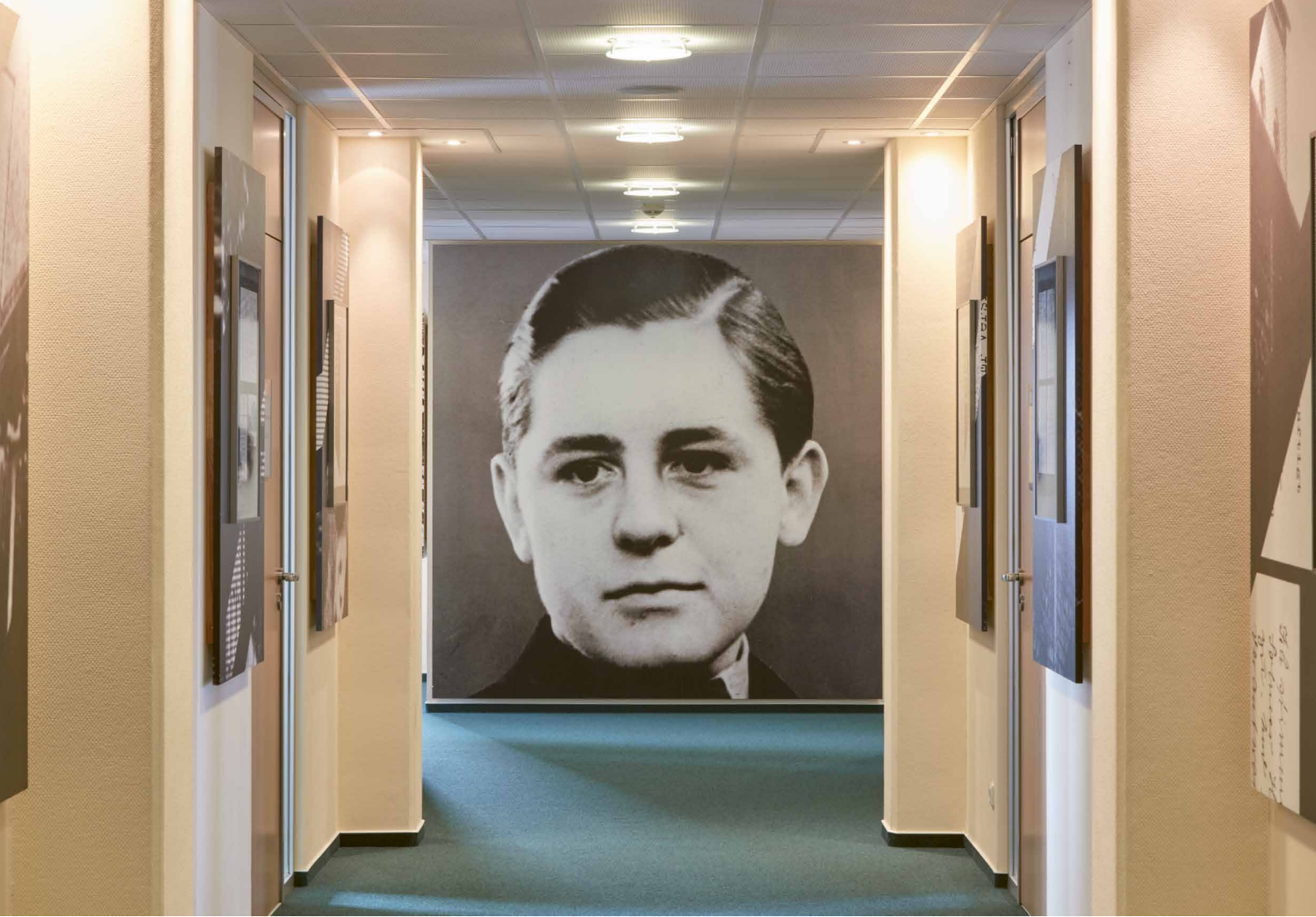
In der Welt des Jahres 2022 werden die Geschichten vom Krieg in der Ukraine, von mutigen Menschen im Iran, von lebensfeindlichen Bedingungen in Afghanistan und viele andere erzählt. Wieder sind es Geschichten von der Sehnsucht nach Frieden, Freiheit und einem glücklichen Leben. Wieder sind es auch Geschichten von Einzelnen, die wie Xi Jinping die Macht über das Leben und die Lebensgestaltung von 1,4 Milliarden Menschen in China haben.

Wie hätte Helmuth sich positioniert?

Wie wäre er aktiv geworden?

Helmuth hilft auch 80 Jahre nach seinem Tod den Schülerinnen und Schülern der Gegenwart, sich nicht nur Meinungen zu bilden, sondern Haltung zu entwickeln.«

Und aus diesem Grund wird die Verwaltungsschule auch zukünftig das Wirken dieses im Alter von 17 Jahren hingerichteten jungen Mannes immer im Bewusstsein halten.



Fortbildung





Wir optimieren kontinuierlich unsere Prozesse

Ihr Partner für digitale Fortbildungen

Während die durch verschiedene Corona-Schutzmaßnahmen verursachten Turbulenzen im Jahr 2022 allmählich ausliefen, gab es eine wesentliche organisatorische Veränderung in der Veranstaltungsorganisation der ZAF-Fortbildung. Auch im Bereich der Digitalen Fortbildung entwickelte das ZAF neue Produkte und stellt sich intern, in den Prozessen und der Ideenfindung neu auf.

Das ZAF hat in Zeiten der Pandemie quasi über Nacht die meisten Formate online angeboten. Diese Entwicklung normalisierte sich in 2022 wieder. Langfristig – so denken wir heute – werden wir ein Drittel aller Fortbildungen digital anbieten. Auf das bestehende gute Angebot an Online-Fortbildung sowie Web-based-trainings (WBTs) will das Projekt *Digitale Fortbildung* aufsatteln und dieses Angebot weiterentwickeln.

In 2022 wurde die Arbeit an ersten Pilotveranstaltungen begonnen sowie das Enablement des Team ZAF 31 vorbereitet. Erste konkrete Ergebnisse werden aus diesem Projekt für das Jahr 2023 erwartet.

Die drei Ziele des Projektes *Digitale Fortbildung*

- ▶ Enablement des Teams Fortbildungskonzeption im Bereich New Learning. Dazu gehören Learning Experience Design, agiles Lernen, moderne didaktische Arbeit, Trends, Tools und Methoden zukunfts-sicherer Planung und Beschaffung von Qualifizierungsangeboten.
- ▶ Erweiterung des ZAF-Qualifizierungs- und Fortbildungsangebotes mit dem Fokus auf Learning-on-demand und Blended-Learning Konzepten.
- ▶ Etablierung des ZAF Lernportals als zentrale Lernplattform für selbstgesteuertes Lernen in der FHH.

Alles dabei



Das Jahr 2022 war sehr bunt. Von der Unterstützung der Impfstraße und der Kontaktnachverfolgung, über schrittweise die Fortbildungen in Präsenz zurückzuholen, bis zum »normal« geplanten Fortbildungsalltag mit spürbarer Zurückhaltung zu Präsenzveranstaltungen im Winter.

Björn Frederik Augsten, Leiter Veranstaltungsmanagement





Hanse-Akademie – Präsenz oder Online?

Mehr denn je auch nach Corona: Die Hanse-Akademie begleitet Führungskräfte während ihrer gesamten Entwicklung! Zusätzlich wurde nach den Pandemie-Jahren das Verhältnis von Präsenz- und Online-Veranstaltungen optimiert, um auch weiterhin maximal effizientes Lernen zu ermöglichen.

Mit der Führungsfortbildung in der Hanse-Akademie verfolgt das ZAF das Ziel, Führungskräfte aller Ebenen und Rollen in der Entwicklung ihrer Führungskompetenzen zu unterstützen. Dazu bieten die Modulreihen sowie die Einzelangebote vielfältige Möglichkeiten, die vier Kompetenzfelder soziale, personale, Innovations- und Managementkompetenz zu erweitern und zu vertiefen.

Wir unterstützen bei der Umsetzung des neuen Führungsleitbildes

Durch den regelmäßigen fachlichen Austausch mit den externen Dozentinnen und Dozenten wird das Angebot permanent qualitätssichernd weiterentwickelt. Mit zahlreichen Veranstaltungen unterstützt die Hanse-Akademie zudem die Umsetzung des neuen Führungsleitbildes der FHH, um Führungskräften und Mitarbeitenden eine klare Handlungsorientierung zu geben und ein zeitgemäßes und modernes Verständnis von Führung weiter zu verankern.

Teilnehmende am Modul 1 Modulreihe Führung, Start 2022

Rolle	Teilnehmende	Gruppen	Frauen	Männer
A	94	7	57	37
B	80	6	51	29
C	37	3	17	20
D	-	-	-	-
Summe	211	16	125	86

Teilnehmende an den Einzelveranstaltungen 2022

Kompetenzfelder	Anzahl Veranstaltungen	Teilnehmende	Frauen	Männer
Innovationskompetenz	11	99	61	38
Managementkompetenz	12	121	70	51
Personale Kompetenz	10	275	247	28
Soziale Kompetenz	32	292	191	101
Summe	66	787	569	218

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Präsenz und Online in Zahlen

In **Präsenz** haben 2022 insgesamt 1149 Veranstaltungen mit 22.509 Teilnahmetagen (TNT) stattgefunden. In 2021 waren es 816 Veranstaltungen mit 14.547 TNT.

Online haben in 2022 dagegen 862 Veranstaltungen mit 15.935 TNT stattgefunden. 2021 waren es dagegen 1059 Veranstaltungen mit 19.645 TNT.



Die Veranstaltungsorganisation und der Teilnehmerservice

Der Bereich Veranstaltungsorganisation und Teilnehmerservice kümmert sich um die administrative Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Modulreihen und Fachtagungen und beantwortet Fragen der Teilnehmenden und Dozierenden. Die Veranstaltungsorganisation wurde in 2022 neu ausgerichtet!

Aus unserem Team Veranstaltungsorganisation wurden zwei Bereiche: Der bisherige Bereich ZAF 32 bearbeitet weiterhin alles rund um unsere Katalogangebot und alle IT-Fortbildungen. Alle anderen individuellen Aufträge werden seit Februar 2022 in einem neuen Bereich ZAF 34 verortet, der in einer einjährigen Projektphase startete und seit März 2023 in die Linie überführt wurde.

Das Projekt hatte zum Ziel, die dezentralen und agilen Fortbildungsaufträge in einer neuen internen Struktur effizient und krisensicher abzubilden. Eine Rollenklarheit nach außen und nach Innen sollte geschaffen werden. Außerdem sollen Standards definiert werden.

Als herausfordernd stellte sich während der Projektlaufzeit die Arbeit an parallelen dringenden Fortbildungsaufträgen, gerade bei der anfänglich hohen Abwesenheitsquoten im Team dar. Dieser Problematik konnten wir dadurch begegnen, dass wir Prozesse und Abläufe klar geregelt haben, sowie eine gute Übersicht über die bei den Einzelnen liegenden Ar-

beitsaufträgen schaffen konnten. So kann die Leitung des Bereiches heute effizient und transparent handeln und auch über Priorisierung der Aufträge Spitzen aus dem Tagesgeschäft nehmen. Zum anderen hat sich die hohe Abwesenheitsquote zu Anfang des Projektes verflüchtigt, was mehr Ruhe und Stabilität in den Projektverlauf und auch die aktuelle Arbeit bringt.

Das Projekt konnte mit der oben genannten Zielsetzung im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen werden. Tatsächlich führte das Projekt zu der gewünschten Effizienzsteigerung: Die definierten Vorlaufzeiten an eingehenden Aufträgen konnten wir einhalten – die dezentrale Fortbildungsorganisation schaffte mehr Output bei gleichem Input. Mehr Arbeit konnte mit der gleichen Anzahl an Personal bewältigt werden. Die Verstetigung der Organisationsstruktur führt mittelfristig zu einer noch höheren Zufriedenheit der Beschäftigten und unserer Kundinnen und Kunden. Der Bereich zentrale Veranstaltungsorganisation und Teilnehmerservice, ZAF 32, kümmert sich um die ad-

ministrative Organisation von allen Veranstaltungen des Fortbildungskatalogs. Zu diesem Bereich gehört auch die Hotline 1234, wo Fragen von Teilnehmenden und Dozierenden beantwortet werden.

Das Jahr 2022 begann noch mit einigen wenigen Einschränkungen zu Corona und auch ein paar vereinzelnde Teilnehmende fühlten sich in Präsenz und ohne Abstand noch nicht ganz wohl. Verständlich!

Zum Glück fanden aber immer mehr Teilnehmende wieder zurück in die Präsenzveranstaltungen.

Ein weiteres Thema in 2022 war die Entwicklung und Einführung eines RPA (Robotic Process Automation) im Teilnehmerservice. Mit Hilfe des RPA sollten bestimmte, immer wiederkehrende Arbeitsschritte übernommen und ausgeführt werden. Seit ca. Mitte Mai ist der RPA im Einsatz und wir sind sehr zufrieden.

Das Veranstaltungsmanagement – stets im Vordergrund

Das Veranstaltungsmanagement sorgt nicht nur für die reibungslose Vorplanung, Durchführung und Nachbereitung der Fortbildungsveranstaltungen und Sonderveranstaltungen, sondern unterstützt auch bei weiteren unterschiedlichen Aufgaben und Wünschen.

Anfang des Jahres wurden die Fortbildungsräume für das Impfzentrum und für die Ausweitung der Kontaktnachverfolgungsplätze genutzt. Über die Frühjahrs- und Sommermonate fanden je aktueller Eindämmungsverordnung und Schutzkonzept immer mehr Fortbildungen wieder in Präsenz statt und in der zweiten Jahreshälfte normalisierte sich das Fortbildungsgeschäft mit einer immer noch spürbaren leichten Zurückhaltung zu Präsenzveranstaltungen

im Winter.

Im Geschäftsfeld der Raumvermietung wurden langsam immer mehr Anfragen bearbeitet und Angebote erstellt. Dabei hat das Team Anfang des Jahres zu der jeweils gültigen Corona-Eindämmungsverordnung beraten und Lösungen erarbeitet, um Veranstaltungen in Präsenz stattfinden lassen zu können. In der ersten Winterhälfte haben viele Kunden zur Sicherheit Veranstaltungen noch nicht in Präsenz geplant.

Fach- und ressortübergreifende Fortbildung Gesamtübersicht Januar bis Dezember 2022

Angebot	Anzahl Veranstaltungen	Teilnahmetage	Auslastung	Ø Teilnehmende	Anteil Frauen	Anteil Männer
Basisangebot	824	15.648	77,8%	11,9	67,2%	32,8%
All About Ausbildung	12	339	90,4%	16,4	72,6%	27,4%
Akademie	166	3.153	75,9%	11,4	63,6%	36,4%
Young Management	27	687	72,6%	11,6	55,3%	44,7%
Individualangebot	982	18.617	73,7%	12,8	63,2%	36,8%
Gesamtergebnis	2.011	38.444	75,4%	12,3	64,7%	35,8%

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

AMD

**Arbeitsmedizinischer
Dienst**





Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: das ist unser Angebot für Sie

Die Arbeitsmedizin für alle öffentlichen Bereiche der FHH

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

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

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

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

Der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) ist ein wesentlicher Geschäftsbereich des Landesbetriebes ZAF / AMD. Er besteht aus einem 41-köpfigen Team von Fachärztinnen und Fachärzten sowie medizinischem Assistenzpersonal. Wir verfügen über langjährige Erfahrungen zu allen gesundheitsrelevanten betrieblichen Themen.

In unserem Zentrum am Standort Alter Steinweg verfügen wir über modernste diagnostische Einrichtungen zur qualifizierten Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen. Die medizinischen und psychosozialen Kompetenzen unserer Ärztinnen und Ärzte werden in Teambesprechungen und Fallkonferenzen systematisch genutzt: So sind wir in der Lage, eine optimale und dem aktuellen Wissensstand entsprechende Beratung auch in schwierigen Einzelfragen anzubieten. Unabhängig und weisungsfrei erfüllen wir dabei unseren gesetzlichen Auftrag.



Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben

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

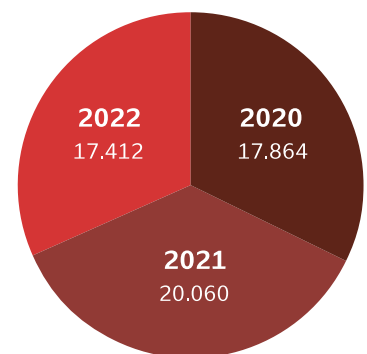
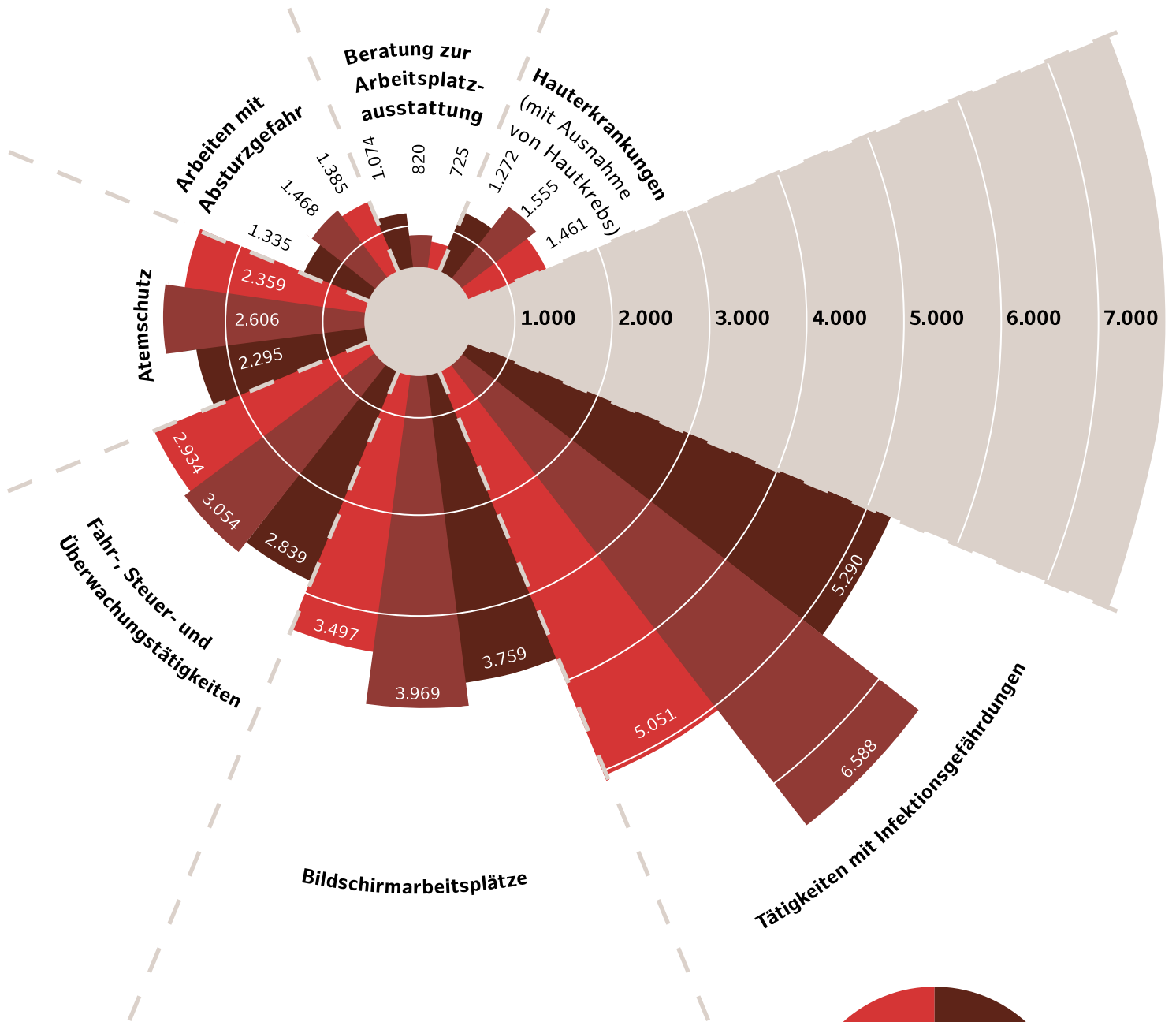
Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden beratend mit unserer arbeitsmedizinischen Expertise in der Wahrnehmung der Aufgaben gemäß Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz sowie bei der Erfüllung berufsgenossenschaftlicher Vorschriften.

So sind unter anderem die Betriebsärztinnen und -ärzte des AMD bei den regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätten dabei. Dies gehört zu den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärzten und -ärztinnen und ist ein wichtiger Bestandteil der arbeitsmedizinischen Betreuung der Betriebe. Denn nur wenn die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt die genauen Arbeitsumgebungen, Räumlichkeiten und Ausstattungen kennt, kann sie oder er eine Aussage zu Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten treffen. Erst die fundierten Kenntnisse der konkreten Arbeitsplätze versetzen uns in die Lage, Vorschläge für ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen

zur Verbesserung der Arbeitsplatzsituation zu unterbreiten, und Hilfestellung bei der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geben. Dabei lassen sich die Betriebsärztinnen und -ärzte des AMD immer davon leiten, für die Kundinnen und Kunden passgenaue und umsetzbare Lösungsansätze zu finden.

Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden Beratung und Unterstützung bei

- ▶ der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz,
- ▶ der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- ▶ der Planung von Betriebsanlagen,
- ▶ der Auswahl von Körperschuttmitteln,
- ▶ der Verbesserung der Arbeitsorganisation,
- ▶ der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ▶ der Organisation der Ersten Hilfe.



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



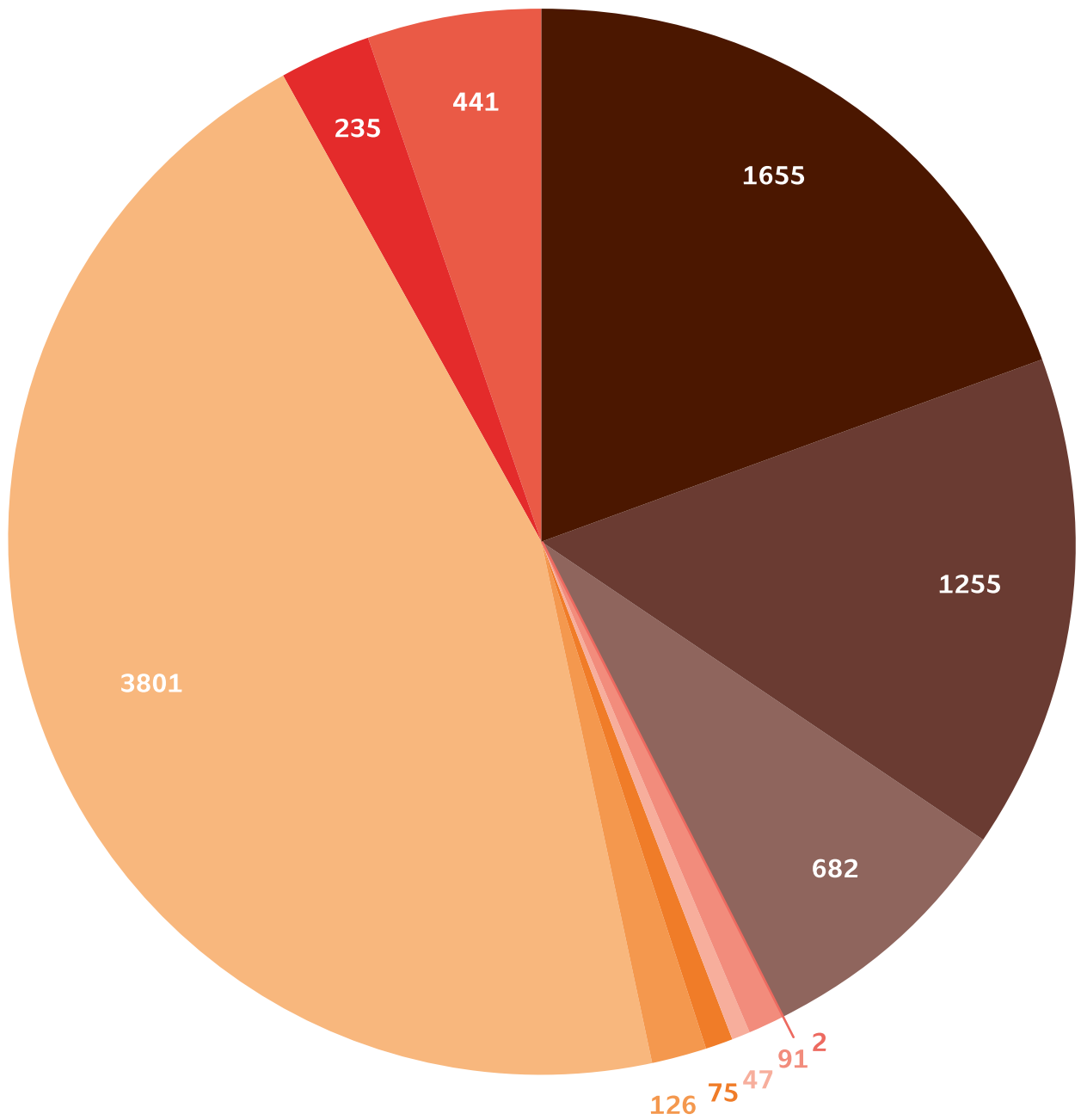
Die COVID-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie war auch im Jahr 2022 noch weiter ein Thema in der betriebsärztlichen Beratung des AMD, dies allerdings durch die sich abschwächende Pandemie im Verlauf des Jahres 2022 mit deutlich abnehmender Frequenz und Dringlichkeit.

Im Januar 2022 hat der AMD noch einmal in den Räumlichkeiten des ZAF am Normannenweg ein Impfzentrum für Beschäftigte der FHH betrieben, um unterstützend ein niederschwelliges Angebot für die empfohlenen Auffrischimpfung gegen COVID-19 zu ermöglichen. Auch dieses Angebot wurde wieder so konzipiert, dass es skalierbar war, um den nicht genau einschätzbaren Andrang zu bewältigen. Insgesamt verlief die Aktion sehr geordnet und alle Bedarfe konnten zeitnah gedeckt werden.

Mit Abschluss dieser Aktion hat der AMD keine weiteren Impfangebote für Beschäftigte gegen COVID-19 mehr gemacht. Die mittlerweile flächendeckende Versorgung über die Stellen der medizinischen Regelversorgung (Arztpraxen und Impfstellen seitens der Sozialbehörde) waren ausreichend groß dimensioniert und konnten alle Bedarfe zeitnah abdecken. Die betriebsärztliche Unterstützung der breitangelegten deutschlandweiten Impfkaktion konnte somit zurückgefahren werden.

Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge



- | | | | |
|-----------------|----------------|-------------|------------|
| ▲ Hepatitis A | ▲ Td-Polio | ▲ Tollwut | ▲ Sonstige |
| ▲ Hepatitis B | ▲ Td-Pertussis | ▲ FSME | |
| ▲ Hepatitis A/B | ▲ Polio | ▲ Influenza | |
| | | ▲ COVID 19 | |

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Beratung rund um den Mutterschutz

Als ganz besondere Herausforderung gestalteten sich 2022 die Beratungen zum Mutterschutz. Im Fokus standen hierbei insbesondere Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche wie Kitas und Schulen und bei Betreibern von Pflege- und Wohnunterkünften.

Vor dem Hintergrund der Pandemie waren die Unsicherheiten bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes, sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den schwangeren Beschäftigten sehr groß.

Bis ca. Juni 2022 waren gemäß der Empfehlung des Ausschusses für Mutterschutz noch erhebliche Beschäftigungseinschränkungen in Kitas als auch in den Schulen erforderlich. In der zweiten Jahreshälfte konnten sodann vorsichtige Lockerungen in den allgemeinbildenden Schulen erfolgen. Dort war ein Einsatz außerhalb des Sportunterrichts wieder begrenzt

möglich. Voraussetzung hierfür war stets eine Gefährdungsbeurteilung. Da in den Kitas Basismaßnahmen nicht einzuhalten sind, mussten in diesem Arbeitsumfeld die Beschäftigungsbeschränkungen bestehen bleiben. Um der vielen Anfragen gerecht zu werden, hat der AMD eine Telefon- Hotline geschaltet, in der sowohl Schwangere als auch Leiterinnen und Leiter beraten werden konnten. Der AMD führte im Berichtsjahr insgesamt 151 Schwangerenberatungen in den allgemeinbildenden Schulen durch.

Unser neues Angebot: Die betriebliche Sozialberatung

Die Leistungsfähigkeit eines Menschen wird – neben gesundheitlichen Faktoren – sehr wesentlich auch 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.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD hat mit dem Dienstleister hamburger arbeit GmbH Ende 2022 ein entsprechendes Angebot für eine betriebliche Sozialberatung implementiert und bereits Kontrakte mit teilnehmenden Behörden und Ämtern vereinbart. Deren Beschäftigte können seit Januar 2023 vertraulich und kostenfrei eine betriebliche Sozial- und Gesundheitsberatung in Anspruch nehmen.

Dabei können die hilfeschuchenden 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.

Die Inhalte der Beratung können insbesondere folgende Themen umfassen

- ▶ Stärkung der persönlichen Resilienz und Perspektiventwicklung
- ▶ 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 Abhängigkeits-erkrankungen 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 soziale Hilfesystem weitervermittelt. Wir freuen uns hiermit einen weiteren wichtigen Baustein in der Gesundheitsförderung anbieten zu können.

Der Landesbetrieb in

ZAHLEN





Wir haben einen erfolgreichen Neustart 2022 erreicht

Der betriebswirtschaftliche Ausblick

Der Landesbetrieb ZAF / AMD legt einen Jahresabschluss vor, der im Geschäftsjahr 2022 mit einem positiven Ergebnis abschließt.

Der Landesbetrieb übt im Auftrag des Personalamtes operative Tätigkeiten aus. Er wird zielorientiert gesteuert. Zwischen Landesbetrieb und Personalamt wird jährlich eine Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) geschlossen. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung bildet für die Kontraktpartner die Basis der Zusammenarbeit im Jahr 2022. Sie bindet die Unterzeichner an die ausgehandelten Ziele und Leistungen und bietet beiden Seiten eine zuverlässige Planungsgrundlage.

Gemäß § 4 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landesbetriebes ZAF / AMD ist die ZLV als Instrument der Globalsteuerung auf Basis der im Haushaltsplan bei der Produktgruppe Landesbetrieb ZAF / AMD ausgewiesenen Ziele und Kennzahlen ausgestaltet. Der Landesbetrieb ZAF / AMD hatte 2022 im Bereich der Fortbildung die strategischen Schwerpunkte in den

Bereichen Führungskräfteentwicklung, Digitale Transformation, Gesundheit und Diversity ausgeprägt und diese Schwerpunktsetzungen durch geeignete Maßnahmen und besondere Veranstaltungen und Formate unterstützt. Diese waren für die Behörden und Ämter kostenfrei. Andere Leistungen, die nicht zu den strategischen Schwerpunkten gehörten, sind dagegen kostenpflichtig und werden über Preise finanziert. Behörden, Ämter und weitere Einrichtungen haben im Bereich der Fortbildung die Möglichkeit, zweijährige Kontrakte mit dem Landesbetrieb abzuschließen. Dies bietet Vorteile für beide Seiten. Unsere Kontraktpartnerinnen und -partner erhalten Fortbildungen zu reduzierten Preisen. Auf der anderen Seite verpflichten sie sich, eine bestimmte Mindestumsatzgröße abzufordern. Das verschafft dem Landesbetrieb Planungssicherheit und Stabilität im Auftragsvolumen.

Kurzbilanz zum 31. Dezember 2022

Aktiva	31.12.2021 in €	31.12.2022 in €
A. Anlagevermögen	331.537,65	219.036,21
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	3.875,73	755,75
II. Sachanlagen	327.661,92	218.280,46
III. Finanzanlagen	0,00	0,00
B. Umlaufvermögen	7.929.892,23	10.075.044,46
I. Vorräte	66.105,00	86.620,94
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	7.863.787,23	9.988.423,52
III. Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	0,00	0,00
C. Rechnungsabgrenzungsposten	1.184.753,32	1.122.022,74
Bilanzsumme	9.446.183,20	11.416.103,41

Passiva	31.12.2021 in €	31.12.2022 in €
A. Eigenkapital	2.526.180,42	2.900.127,90
I. Grundkapital (Nettoposition)	1.379.344,94	1.379.344,94
II. Kapitalrücklage	0,00	0,00
III. Gewinnrücklagen	1.329.474,71	1.329.474,71
IV. Gewinnvortrag / Verlustvortrag	-234.432,91	-182.639,23
V. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	51.793,68	373.947,48
B. Sonderposten	32.236,23	20.255,48
I. Sonderposten mit Rücklageanteil	0,00	0,00
II. Sonderposten für Investitionszuschüsse	32.236,23	20.255,48
C. Rückstellungen	1.697.446,86	1.408.241,04
1. Steuerrückstellungen	0,00	0,00
2. Sonstige Rückstellungen	1.697.446,86	1.408.241,04
D. Verbindlichkeiten	5.161.736,36	7.064.919,89
E. Rechnungsabgrenzungsposten	28.583,33	22.559,10
Bilanzsumme	9.446.183,20	11.416.103,41

Kurzergiebnisrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022

Kurzergiebnisrechnung	31.12.2021 in €	31.12.2022 in €
1. Umsatzerlöse	32.157.486,58	34.587.442,85
2. Sonstige betriebliche Erträge	1.382.491,46	713.606,93
3. Materialaufwand	6.007.618,47	5.626.433,90
4. Personalaufwand	23.958.111,57	25.240.928,58
4.1 Löhne und Gehälter	16.356.160,51	17.335.873,54
4.2 Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung	7.601.951,06	7.905.055,04
5. Abschreibungen	163.802,64	137.508,76
6. Sonstige betriebliche Aufwendungen	3.358.651,68	3.935.770,85
7. Zinsen und ähnliche Erträge	0,00	20.010,81
8. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	0,00	0,02
9. Steuern vom Einkommen und Ertrag	0,00	6.471,00
10. Ergebnis nach Steuern	51.793,68	373.947,48
11. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	51.793,68	373.947,48
12. Verlustvortrag	-234.432,91	-182.639,23
13. Bilanzgewinn / Bilanzverlust	-182.639,23	191.308,25



Verlauf des Geschäftsjahres 2022

Mit diesem Geschäftsbericht legt der Landesbetrieb ZAF / AMD seinen kaufmännischen Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2022 vor.

Vermögenslage

Die Bilanzsumme des Landesbetriebes ZAF / AMD liegt zum Ende des Berichtsjahres mit 11.416 Tsd. Euro über dem Vorjahresniveau (9.446 Tsd. Euro). Auf der Aktivseite sinkt das Anlagevermögen (Anlagenintensität zum 31.12.2022 von 1,9 %) um 112 Tsd. Euro auf 219 Tsd. Euro. Die Abschreibungsquote beträgt 62,8 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (49,4 %) gestiegen. Das Umlaufvermögen steigt in 2022 insbesondere aufgrund um T€ 2.732 höherer bei der Kasse.HH verwahrten Mitteln auf T€ 10.075. Auf der Passivseite steigt das Eigenkapital aufgrund des Jahresüberschusses im Jahr 2022 in Höhe von 374 Tsd. Euro auf 2.900 Tsd. Euro. Die Eigenkapitalquote des Landesbetrieb ZAF / AMD beträgt somit

zum 31.12.2021 25,4 % (Vorjahr 26,8 %). Die Rückstellungen sinken um 289 Tsd. Euro auf 1.408 Tsd. Euro. Dies resultiert im Wesentlichen aus dem Verbrauch der Rückstellung für den dritten Pilotstudiengang Soziale Arbeit. Die Verbindlichkeiten des Landesbetriebes ZAF / AMD steigen zum Bilanzstichtag um 1.903 Tsd. Euro und betragen zum Jahresende 7.065 Tsd. Euro. Der Betrag setzt sich im Wesentlichen aus offenen Verbindlichkeiten gegenüber Lieferanten (488 Tsd. Euro), aus Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen (486 Tsd. Euro) und aus Verbindlichkeiten aus zweckgebundenen Mitteln (insbesondere Budget für Nachwuchskräfte) in Höhe von 6.090 Tsd. Euro zusammen.

Finanzlage

Ausgehend vom Ergebnis nach Steuern in Höhe von 374 Tsd. Euro erreicht der Landesbetrieb ZAF / AMD nach Korrektur dieses Ergebnisses um die nichtzahlungswirksamen Vorgänge in 2022 sowie bei Berücksichtigung der Auszahlungen in Zusammenhang mit der Investitionstätigkeit einen Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit in Höhe von 2.736 Tsd. Euro. Der Finanzmittelbestand des Landesbetriebes ZAF / AMD wird seit 2017 als Forderung gegenüber der FHH (Kernhaushalt) ausgewiesen. Die Darstellung des Kontenclearings mit dem Kernhaushalt (von der Kasse.Hamburg betreute Geschäftskonten des Landesbetriebes) erfolgt seit 2017 gemäß der Konzernvorgaben der FHH unter der Finanzierungstätigkeit (Kapitalfluss aus Finanzierung).

Ertragslage

Der Landesbetrieb ZAF / AMD erwirtschaftet im Berichtsjahr einen Jahresüberschuss in Höhe von 374 Tsd. Euro. Diesem Ergebnis steht ein Wirtschaftsplanansatz von 1 Tsd. Euro gegenüber. Im Jahresüberschuss sind periodenfremde Effekte enthalten. Das um die periodenfremden Erträge und Aufwendungen bereinigte Ergebnis beträgt 281 Tsd. Euro. Die Umsatzerlöse im Bereich der Aus- und Fortbildung sowie des Veranstaltungsmanagements (Raumvermietung) sind im Berichtsjahr mit 5.709 Tsd. Euro insgesamt um 293 Tsd. Euro niedriger ausgefallen als im Wirtschaftsplan veranschlagt (Planansatz: 5.416 Tsd. Euro). Dies ist im Wesentlichen der Nachholung von Veranstaltungen aus der Pandemiezeit, aber auch neuen, innovativen Veranstaltungsformaten zuzuschreiben.

Kapitalfluss (Cash-Flow)	Planansatz gem. WP 2022 in €	31.12.2022 in €
Ergebnis nach Steuern	1.433,76	373.947,50
Kapitalfluss I aus laufender Geschäftstätigkeit	144.554,78	2.760.765,48
Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit (Kapitalfluss I + Kapitalfluss aus Investitionen)	69.554,78	2.735.677,38
Kapitalfluss aus Finanzierung	1.894.000,00	-2.735.677,38
Kapitalfluss III (Kapitalfluss II + Kapitalfluss aus Finanzierung)	1.963.554,78	0,00

Bereinigtes Jahresergebnis (periodengerecht)	Planansatz gem. WP 2022 in €	31.12.2022 in €
Jahresergebnis (gesamt)	1.433,7	373.947,50
- periodenfremde Erträge	0,00	569.355,74
+ periodenfremde Erlösminderungen	0,00	20.768,55
+ periodenfremde Aufwendungen	0,00	497.145,43
Jahresergebnis (ohne periodenfremde Erträge und Aufwendungen)	1.433,7	280.968,64

Die für den Arbeitsmedizinischen Dienst erzielten Erträge liegen um 271 Tsd. Euro unter dem Planwert. Die Erträge sind gegenüber dem Vorjahr um T€ 125 gesunken. Das Ergebnis berücksichtigt betriebliche Zuschüsse in Höhe von 26.944 Tsd. Euro. Die sonstigen betrieblichen Erträge liegen mit 714 Tsd. Euro über dem Wirtschaftsplanansatz von 17 Tsd. Euro.

Aufwendungen aus Geschäftstätigkeit (Materialaufwand) sind in Höhe von 5.626 Tsd. Euro angefallen (Planansatz: 6.312 Tsd. Euro). Die Aufwendungen für Dozentenleistungen überstiegen den Planansatz

um 390 Tsd. Euro. Für externe Dienstleistungen (Fortbildungsleistungen, Service- und Dienstleistungen) wurden infolge der Corona-Pandemie hingegen 378 Tsd. Euro weniger als geplant ausgegeben. Der Personalaufwand für die ZAF / AMD-Beschäftigten liegt mit 12.235 Tsd. Euro über dem Ansatz des Wirtschaftsplanes von 10.926 Tsd. Euro (+ 1.309 Tsd. Euro), da zum Zeitpunkt der Erstellung des Wirtschaftsplans die tariflichen Steigerungen noch nicht in voller Höhe bekannt waren.

Der Personalaufwand für die Nachwuchskräfte des ehemaligen mittleren und gehobenen allgemeinen

Übersicht über die Ertragslage 2021

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2022 in Tsd. €	Ist 2022 in Tsd. €
1a) Erträge aus Geschäftstätigkeit	8.147	7.643
davon Fortbildung	5.216	5.670
davon Veranstaltungsmanagement	200	39
davon Ausbildung	441	10
davon arbeitsmedizinische Dienstleistungen	2.195	1.924
davon sonstige	95	0
1b) Erträge aus Transferleistungen	28.747	26.944
davon Entgelte Leistungserbringung (Betriebszuschuss)	10.488	10.426
davon Zuschuss FHH für laufende IT-Ausgaben	368	534
davon Zuschuss FHH für Versorgungszuschläge	1.427	1.365
davon Zuschuss FHH für Nachwuchskräfte (NWK)	12.074	10.667
davon Zuschuss FHH Versorgungszuschläge NWK	4.390	3.843
1c) Ertragswirksame Auflösung einer zweckgebundenen Verbindlichkeit	479	0
2. Bestandsveränderungen / aktivierte Eigenleistungen	0	0
3. Andere aktivierte Eigenleistungen	0	0
4. Sonstige Erträge	17	714
Gesamtsumme Erträge	37.390	35.301

Verwaltungsdienstes fällt mit 13.006 Tsd. Euro um 3.948 Tsd. Euro geringer aus als veranschlagt. Es werden die Erträge, die den Aufwand übersteigen, als Verbindlichkeit im Jahresabschluss ausgewiesen und ab 2023 ff. zur Deckung des Personalaufwands für die Nachwuchskräfte verwendet.

Die Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens sind mit 138 Tsd. Euro gegenüber dem Planansatz um 4 Tsd. Euro geringfügig angestiegen. Ursächlich hierfür sind die in den Vorjahren und im Berichtsjahr getätigten Ersatz- und Ergänzungsinvestitionen.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, die unter anderem IT-Leistungen oder Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Gebäudereinigungs- und Gebäudebetriebskosten und periodenfremde Aufwendungen umfassen, liegen mit 3.936 Tsd. Euro um 900 Tsd. Euro über dem ursprünglichen Planansatz von 3.036 Tsd. Euro. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen periodenfremde Aufwendungen und Ausbuchungen von Forderungen.

Übersicht über die Aufwandslage 2021

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2022 in Tsd. €	Ist 2022 in Tsd. €
5. Materialaufwand	6.312	5.626
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	686	271
davon Impfstoffe / Medikamente	305	66
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	5.626	5.356
davon Dozentenleistungen	2.046	2.436
davon externe Dienstleistungen	1.012	634
davon Studiengebühren (Kostenerstattung HAW)	767	1.243
6. Personalaufwand	27.880	25.241
6.1 Personalaufwand (ZAF / AMD-Beschäftigte)	10.926	12.235
6.2 Personalaufwand (NWK)	16.954	13.006
7. Abschreibungen	160	138
8. Sonstige Aufwendungen	3.036	3.936
davon Mieten und Pachten	1.301	1.183
davon Gebäudebetriebskosten	369	383
davon IT-Kosten	730	813
davon Öffentlichkeitsarbeit und Werbung / Marketing	262	290
Gesamtsumme Aufwendungen	37.389	34.945

Chancen, Risiken und Prognose

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

Der Landesbetrieb hat das Jahr 2022 genutzt, um die Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen nahezu vollständig abzuschließen. Das Online-Recruiting und Online Auswahlprozesse sind akzeptiert und etabliert. Der Unterricht in der Verwaltungsschule läuft vollständig digital. Die Fortbildung hat rund 90% der angebotenen Veranstaltungen sowie die Prozesse im Fortbildungsmanagement remote umgestellt. Hierbei werden laufend Verbesserungspotentiale sichtbar.

Sehr wichtig sind gute und tragfähige Kooperationen. Zum Beispiel ist der Landesbetrieb seit 2019 in dem Projekt *Qualifica Digitalis* des IT-Planungsrates vertreten, in dem viele Bundesländer gemeinsam an aktuellen Themen der Personalentwicklung arbeiten. Das Projekt hat das Ziel, auf der Basis wissenschaftlicher Analysen Strategien und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Maßnahmen der Personalentwicklung für den öffentlichen Sektor zu erarbeiten. Auch ist der Landesbetrieb am Projekt *Ideen.Werk.Stadt* beteiligt, das in Kooperation mit dem Amt für IT und Digitalisierung sowie dem Amt für Organisation in der Finanzbehörde neue Arbeitsformen und -formate erprobt.

Chancen

Die Herausforderungen des aktuell rasanten Wandels der Arbeitswelt üben einen hohen Veränderungsdruck auf die Hamburgische Verwaltung aus.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD versteht sich als zentraler Berater und Begleiter, dessen Kernaufgabe es ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH für die anstehenden Veränderungs- und Transformationsprozesse zu sensibilisieren, zu qualifizieren und gesund zu erhalten. Aufgrund der gravierenden Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld sowie der Produkte und Dienstleistungen der Hamburger Verwaltung realisiert der Landesbetrieb ZAF / AMD

eine hohe Nachfrage nach seinen Produkten und stellt sich auch für die kommenden Jahre auf die Bedarfe ein.

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

Die im Geschäftsbereich Fortbildung vollzogene kontinuierliche strategische Ausrichtung des Angebots auf zentrale Angebote und individuelle Aufträge konnte weiterhin große Erfolge verzeichnen. Die Vielfalt der angefragten Produkte führt dazu, dass auch die internen Prozesse in der Auftragsbearbeitung konstant aktualisiert und verbessert werden müssen. Dadurch bietet sich dem Landesbetrieb auch künftig die Chance, innovative Produkte entgeltgerecht anbieten und kurzfristig auf Bedarfslagen eingehen zu können. Der Landesbetrieb wird mit oberster Priorität die Digitalisierung in allen Bereichen der Fortbildung voranbringen.

Im Geschäftsbereich Ausbildung ist ebenfalls durch eine Überarbeitung aller Prozesse die Voraussetzung geschaffen worden, die steigende Nachfrage an Nachwuchskräften quantitativ und qualitativ bewältigen zu können. Insbesondere ist die Digitalisierung fast abgeschlossen. Die Eignungstests und das Bewerbermanagement sind bereits vollständig digital abgebildet. Die Einführung eines Ausbildungsmanagementsystems steht kurz bevor. Damit ist der Geschäftsbereich Ausbildung des Landesbetriebes ein echter Benchmark für alle anderen öffentlichen

Ausbildungsbereiche.

Insgesamt ist durch die Pandemie in den letzten zwei Jahren die Wichtigkeit des Arbeitsschutzes und insbesondere die ärztliche Expertise der Betriebsärztinnen und -ärzte in den Fokus gerückt. Die Unterstützungs- und Beratungsleistungen des AMD bei den vielfältigen medizinischen Fragestellungen während der Coronapandemie, wurden von allen Kundinnen und Kunden als sehr hilfreich bei der Bewältigung dieser bislang einmaligen Krisensituation in den Betrieben erlebt. Nicht zuletzt wird das großvolumige Impfangebot gegen COVID-19 durch zwei adhoc an den Start gebrachten Impfzentren für alle Beschäftigten der Kundinnen und Kunden des AMD einen nachhaltigen Effekt auf die Wahrnehmung des AMD als einen kompetenten und bedarfsgerecht agierenden Berater im Arbeitsschutz haben. Diese Entwicklung wird die Position des AMD in seiner Rolle als arbeitsmedizinischer Dienstleister in der FHH deutlich stärken und festigen. Der AMD führt darüber hinaus seine seit einigen Jahren begonnenen Anstrengungen für die Digitalisierung seiner Prozesse weiter fort. Ein Terminmanagementsystem und weitere Anpassungen sind geplant. Der AMD sieht sich somit auf einem guten Weg, ein moderner Dienstleister in allen arbeitsmedizinischen Fragen für seine Kundinnen und Kunden zu sein.

Risiken

Wirtschaftliche Risiken ergeben sich für den Landesbetrieb ZAF / AMD aus den teilweise einnahmefinanzierten Bereichen Fortbildung und Arbeitsmedizin und der Akzeptanz kostendeckender Preise, sowie in der pandemiebedingten Umstellung des Betriebs. Im Bereich der Fortbildung ist der Trend feststellbar, dass die Planung und Durchführung von Veranstaltungen kurzfristiger aber umfangreicher erfolgen und pro Auftrag somit mehr Ressource gebunden ist. Hieran wurden die Preise für die Jahre 2023 und 2024 angepasst, um Kostendeckung für die Einsatzzeiten zu erreichen. Die Umstellung von Präsenz- in Online-Veranstaltungen ist flächendeckend gelungen, allerdings ist die Durchführung von Online-Veranstaltungen nicht für alle Themen und Zielgruppen

möglich.

Schließlich wird der Aufbau von neuen digitalen Formaten und Produkten zunächst Investitionen erforderlich machen, die sich erst mittelfristig amortisieren. Der Landesbetrieb geht davon aus, dass auch nach dem Ende der Pandemie die Angebote in einem wesentlichen Umfang digital stattfinden werden.

Im Bereich der Ausbildung liegt das aktuelle Risiko in dem geplanten Aufbau eines neuen Studienganges Verwaltungsinformatik, für den noch letzte Fragestellungen in Bearbeitung sind. Ein weiteres Risiko liegt darin, die erforderliche Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu rekrutieren, die aufgrund von Demografie und Fachkräftemangel in allen Branchen ein großes Angebot haben.

Im Bereich der Arbeitsmedizin liegen besondere Risiken bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. In den kommenden Jahren werden erfahrene Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner den AMD verlassen. Die Geschäftsführung des Landesbetriebs steht vor der besonderen Herausforderung, diese freiwerdenden Stellen unter den Restriktionen des öffentlichen Tarifrechtes gleichwertig wieder zu besetzen.

Prognose

Nach der Wirtschaftsplanung 2023 geht der Landesbetrieb ZAF / AMD für das Geschäftsjahr 2023 von einem positiven Jahresergebnis in Höhe von 1 Tsd. Euro aus. Für die Geschäftsbereiche Ausbildung und Arbeitsmedizin wird mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein ausgeglichenes Ergebnis erwartet.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD wird zum 1.1.2024 den Geschäftsbereich AMD ausgliedern. Hierzu ist ein Projekt *Zukunftsfähigkeit der ärztlichen Dienste* im Personalamt eingesetzt. Ziel des Projektes ist es, eine funktionsfähige Einheit der ärztlichen Dienste AMD und PÄD als Organisationseinheit des Personalamtes aufzubauen. Hieraus resultiert für den restlichen Landesbetrieb aus Sicht der Geschäftsführung kein Risiko.



Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich i. S. d. P.

Julia Sprei

Fotonachweis

Seite 28: Clipdealer
Seite 48: Adobe Stock | S.Kobold
alle weiteren Fotografien: Thorsten Mischke / Blandine von Ribbeck | foto-mischke-kiel.de

Gestaltung & Satz

studio ahoi, Hamburg | studio-ahoi.de

Druck

MOD Offsetdruck GmbH | mod-dassow.com
Der Geschäftsbericht wird auf dem Papier *Circleoffset White* gedruckt. Das Papier besteht aus 100% Altpapier und ist mit dem blauen Umweltengel ausgezeichnet.



Den Geschäftsbericht finden Sie auch in elektronischer Form unter:

www.hamburg.de/zafamd

Der Landesbetrieb in Social Media

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



