

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 03/2023



Hamburg



INHALT

| | |
|--|----|
| Editorial | 3 |
| Wie das Projekt "Digital barrierefrei" die Verwaltung barrierefreier machen will | 4 |
| Technische Dienste: Karrierepfad Hybridmodell - neue Wege im Personalmanagement | 8 |
| Jobs so bunt wie das Leben - Neue Karriere-Webseite für die FHH ist online | 11 |
| ChatGPT & Co - Welches Potenzial haben Large Language Models in der Verwaltung?..... | 13 |
| Welt-Aids-Tag am 1. Dezember 2023 | 16 |
| Neues aus dem Zentrum für Aus- und Fortbildung | 18 |
| Feedback - Wer fragt, bekommt Antworten | 20 |
| Neue Folgen im blickpunkt personal Podcast! | 21 |

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

Redaktion: Michaela Völker-Klein (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 3-2023, erschienen im Dezember 2023

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 © ITD; © Viviann Chan, S. 5 © Markus Schäfer, Take Shape, S. 6 © Anika Westermann, S. 8 © armypicca / 123RF.com, S. 11 © Personalamt, S.13 © Senatskanzlei, S.16 © Welt-Aids-Tag, Aidshilfe, S. 18 © Zentrum für Aus- und Fortbildung, Screenshot ZAF-Katalog, Screenshot Hanse-Akademie, S. 20 © m_Rawpixel/ ClipDealer, S. 21 © 9dreamstudio / 123RF.com

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

eine neue Ausgabe des „blickpunkt personal“ liegt vor uns und gibt wieder spannende Einblicke in aktuelle Projekte und Themen, die die hamburgische Verwaltung bewegen. Nicole Rodig stellt in ihrem Artikel das neue Projekt „Digital barrierefrei“ vor, das das Ziel hat, den Beschäftigten der FHH durch den Einsatz barrierefreier Informationstechnik und Software mehr digitale Teilhabe zu ermöglichen.

Ina Dinslage und Franziska Hartmann geben Ihnen Einblicke in das „Hybridmodell“, mit dem ein neuer Weg beschritten wird, um dem Fachkräftemangel in den technischen Diensten zu begegnen.

Mit dem Artikel zur neuen Karriere-Website der FHH bleiben wir thematisch bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Inken Schmidtman und Dajana Bork stellen in ihrem Artikel das neue Konzept vor.

Sören Alvermann und Janina Jäger sprechen in ihrem Artikel zu „Chat GPT und Co“ über die Potenziale sogenannter Large Language Models (LLM) für die Verwaltung und stellen einen neuen Prototypen vor, der bereits getestet wird.

Außerdem weist Isabella Krause anlässlich des Welt-Aids-Tages am 01. Dezember auf die Initiative #positivarbeiten hin. Die dazugehörige Deklaration wurde von einer Vielzahl an Unternehmen bundesweit unterzeichnet und setzt sich für HIV-positive Menschen ein.

Julia Zumbeck und Björn Augsten stellen Ihnen das neue Fortbildungsangebot des ZAFs und der Hanseakademie sowie weitere Neuigkeiten vor.

Zwei Artikel in eigener Sache runden diese Ausgabe ab. So wollen wir Ihnen die Ergebnisse der blickpunkt personal Umfrage aus der letzten Ausgabe vorstellen und Sie außerdem auf die neuesten Folgen unseres blickpunkt-Podcast hinweisen. Hier hat sich einiges getan.

In diesem Sinne wünscht das Redaktionsteam viel Freude bei der Lektüre und eine besinnliche Weihnachtszeit! Bis zum nächsten Jahr!

Michaela Völker-Klein





WIE DAS PROJEKT DIGITAL BARRIEREFREI DIE VERWALTUNG BARRIEREFREIER MACHEN WILL

Die Digitalisierung beeinflusst fast alle Lebensbereiche. Auch in der Hamburgischen Verwaltung sind die meisten Arbeitsprozesse digitalisiert. Dennoch erschweren digitale Barrieren den Zugang zu bestimmten Informationen. Das soll sich mit dem Projekt „Digital barrierefrei“ ändern, das Mitte November mit einem Kick-Off in der Ideen.Werk.Stadt gestartet ist.

Hauptziel des Projektes ist es, den Beschäftigten der Stadt durch eine barrierefreie Informationstechnik sowie durch den Einsatz von barrierefreier Software mehr digitale Teilhabe zu ermöglichen. So sollen unter anderem die digitale Bürokommunikation und bestimmte Fachverfahren so gestaltet werden, dass sie für alle Beschäftigten zugänglich sind, unabhängig von ihren Fähigkeiten oder Einschränkungen.

Digitale Rampen statt Barrieren

Die digitale Verwaltung ist wie eine Stadt mit vielen Häusern, Barrieren und Rampen. Einige dieser digitalen Rampen sind offensichtlich, wie Untertitel, serifenlose Schriften oder hohe Kontraste. Fehlen diese, stößt man auf digitale Barrieren. Dann ist es viel mühsamer, in die Häuser zu kommen – denn dann muss man über die Barrieren klettern. Während allen klar ist, dass Rollstühle nur durch breite Türen passen, sind digitale Rampen den meisten Menschen kaum bewusst. Das mag daran liegen, dass viele die vorhandenen Barrieren leicht überwinden können. Solche Rampen sind zum Beispiel Tastaturbefehle, die die Maus ersetzen oder Screenreader, die den Text einer Seite vorlesen können.



Kick-Off-Veranstaltung des Projektes im November

Diese digitalen Rampen helfen, wenn man ohne Lesebrille oder Kopfhörer im Büro sitzt, man eine defekte PC-Maus hat, abgelenkt oder einfach müde ist. Das Spektrum reicht von situativen über vorübergehenden bis hin zu dauerhaften Beeinträchtigungen. Gerade in Zeiten des demografischen Wandels sind digitale Rampen existentiell, weil sie die Voraussetzung dafür sind, am digitalen Leben teilhaben zu können. Barrierefreie digitale Infrastrukturen sind somit für alle unerlässlich.

Rechtlicher Rahmen der digitalen Barrierefreiheit

Deshalb hat sich die Stadt Hamburg mit Gesetzen, Verordnungen sowie der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, die Barrierefreiheit umzusetzen. Denn es geht dabei immer um Selbstbestimmung und Menschenwürde. Dazu gehören vor allem das [Bundesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen \(BGG\)](#), das [Hamburgische Behindertengleichstellungsgesetz \(HmbBGG\)](#) und die [Hamburgische Barrierefreie-Informationstechnik Verordnung \(HmbBITVO\)](#).

PROJEKT DIGITAL BARRIEREFREI

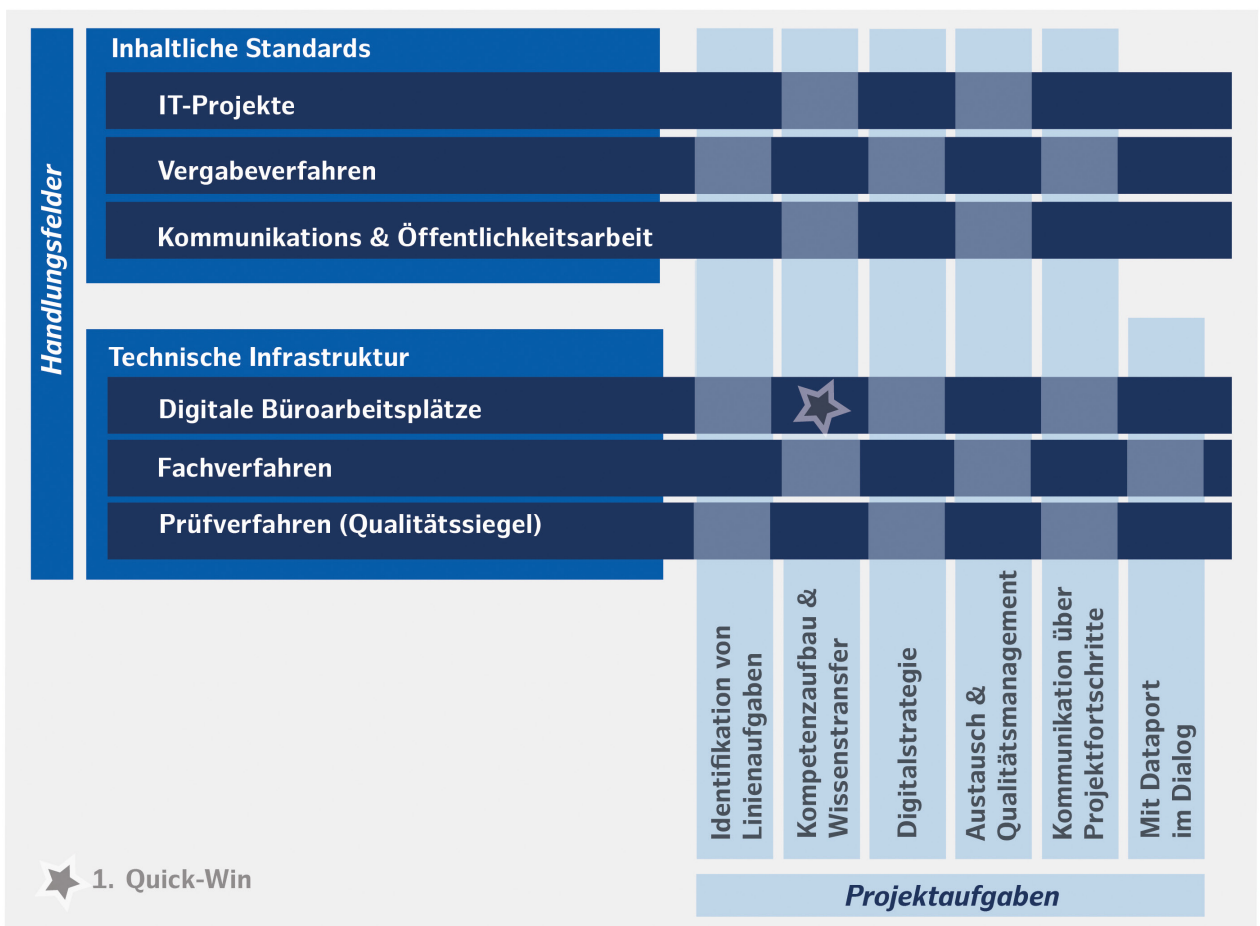
Auch sind wichtige Impulse aus der EU gekommen, insbesondere über die [EU-Richtlinie 2016/2102](#) und die [Web Content Accessibility Guidelines \(WCAG\)](#), eine Richtlinie für barrierefreie Webseiten, Apps und elektronische Verwaltungsprozesse. Darüber hinaus verpflichtet das [Onlinezugangsgesetz \(OZG § 7\)](#) ausdrücklich, Informationen über digitale Verwaltungsportale barrierefrei anzubieten. Damit soll die Interaktion mit der Verwaltung schneller, effizienter und nutzerfreundlicher werden.

Digitale Barrierefreiheit von Anfang an mitdenken

Genau dort setzt das Projekt „Digital barrierefrei - einfach für alle“ an. Das Projektteam besteht aktuell aus zwei Mitarbeiterinnen und einer Projektleiterin und soll im Jahr 2024 auf insgesamt fünf Personen ausgeweitet werden. Ein fünfköpfiger Lenkungsausschuss wurde ebenfalls eingerichtet, zudem sollen Menschen mit Behinderungen an dem Projekt beteiligt werden.

Das Projektteam wird sich gemeinsam mit der Finanzbehörde auch um das Thema Vergabeverfahren kümmern. Denn die Barrierefreiheit von Anfang an mitzudenken, ist unerlässlich. Dadurch verbessert sich nicht nur die Qualität der eingesetzten Programme, sondern man spart auch Zeit, Personal und Geld. Gemeinsam mit dem Personalamt und der zentralen Ressourcensteuerung der Senatskanzlei verweist das Projektteam außerdem im Kontext der Verwaltungsvorschriften für IT-Projekte (VV IT-Projekte) darauf, dass in IT-Projekten die Themen digitale Barrierefreiheit, Datenschutz, Mitbestimmung und Ergonomie stets als Quartett berücksichtigt werden sollten. Und das nicht nur einmal, sondern immer wieder.

Digitale Teilhabe als Querschnittsaufgabe für alle FHH-Beschäftigten

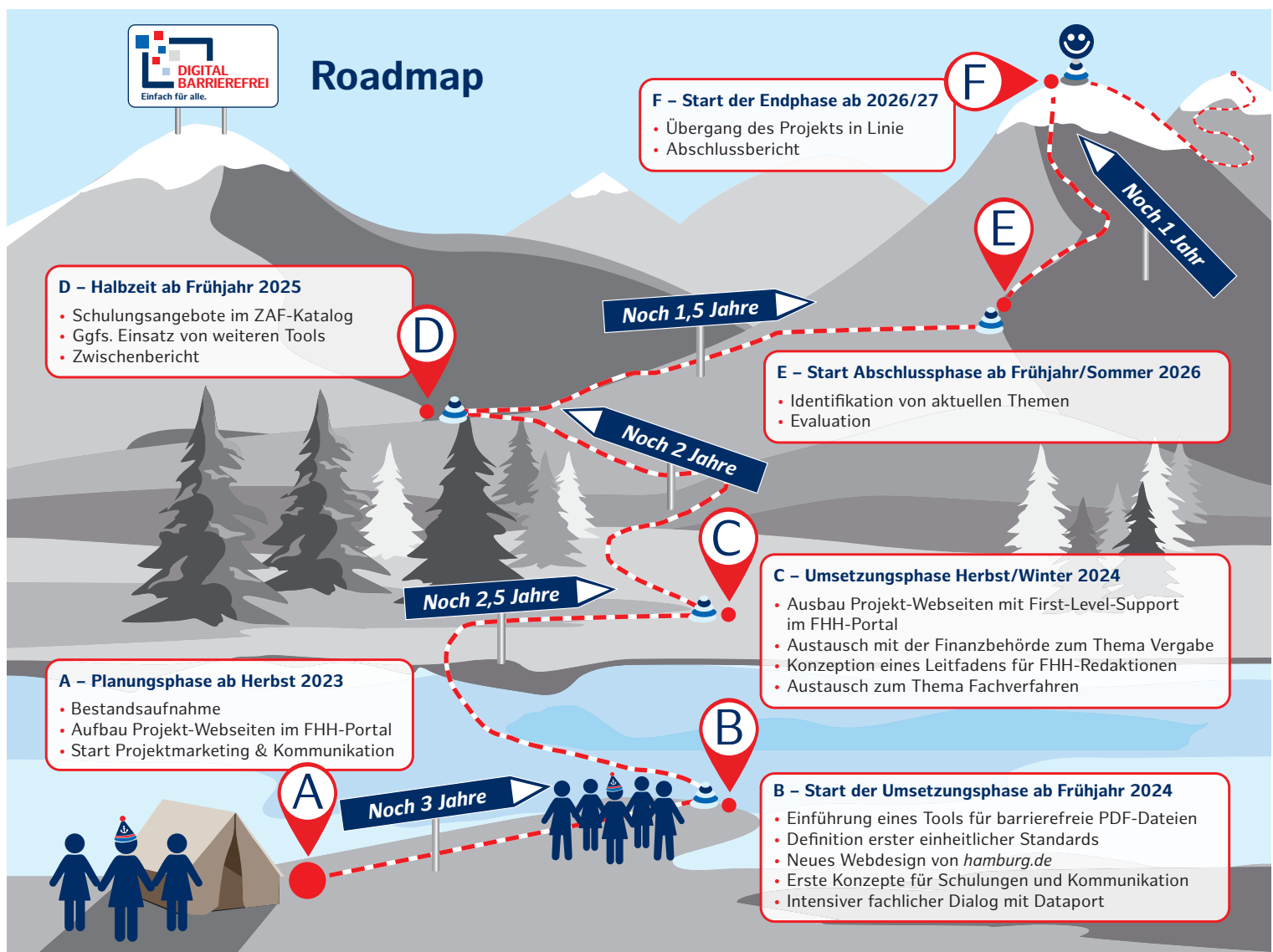


PROJEKT DIGITAL BARRIEREFREI

Herausforderungen der digitalen Barrierefreiheit für mehr digitale Teilhabe

Die Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit in der Hamburgischen Verwaltung ist eine komplexe Aufgabe, die viele Herausforderungen mit sich bringt. Eine [Kurzstudie](#) des Kompetenzzentrums für Öffentliche IT (ÖFIT) hat 2022 drei Hürden identifiziert, die öffentliche Verwaltungen überwinden müssen, damit sie die digitale Barrierefreiheit erfolgreich umsetzen können: Priorisierung, Wissen und einheitliche Standards.

Wie der Einsatz eines zentralen Projektteams in der Senatskanzlei zeigt, sind die nötigen Ressourcen vorhanden, um die digitale Barrierefreiheit in Hamburg bis 2027 auf ein höheres Level zu heben. Das ist mit allen Behörden der Stadt im Digital Management Bord beschlossen worden und steht für eine hohe Priorisierung des Projekts.



Was den internen Wissenstransfer und Kompetenzaufbau betrifft, können alle Beschäftigten ab 2024 im [Wissensportal Digital Barrierefrei!](#) Musterlösungen und Vorgehensmodelle abrufen sowie Hilfen für staatlich anerkannte Qualitätssiegel und barrierefreie Frameworks finden. Dieser Bereich wird stetig ergänzt und aktualisiert. Darüber hinaus wird das Projektteam in einem First-Level-Support die Beschäftigten unterstützen, die auf digitale Barrieren stoßen. ZAF-Schulungen und ein Implementieren des Themas in die Curricula für Nachwuchskräfte sind ebenfalls geplant.

PROJEKT DIGITAL BARRIEREFREI

Unterschiedlichen Rollen der Hamburgischen Verwaltung

Der Weg zur digitalen Barrierefreiheit ist jedoch mehr als ein technischer Prozess, der auf rechtlichen Vorgaben beruht. Es ist ein Veränderungsprojekt. Es bedarf eines Kulturwandels in der Hamburgischen Verwaltung, damit alle Beschäftigten die digitale Barrierefreiheit nicht nur als technisches Thema begreifen, sondern aktiv in ihren Arbeitsalltag implementieren. Gleichzeitig ist die digitale Barrierefreiheit die Voraussetzung dafür, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen in der Hamburger Verwaltung arbeiten können.

Deshalb hat sich die Freie und Hansestadt Hamburg in ihrer Rolle als Arbeitgeberin mit der Unterzeichnung der [Charta der Vielfalt](#) im [September 2008](#) freiwillig selbst dazu verpflichtet, ein wertschätzendes, barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen, mit dem sie die Chancengleichheit aller Beschäftigten fördern will. Das impliziert die Erwartung, dass alle Beschäftigten der Stadt Vorbilder für andere sein sollen, wenn es darum geht, digitale Barrieren zu überwinden bzw. von Anfang an zu vermeiden.

Zugleich ist die Hamburgische Verwaltung in ihrer Rolle als Dienstleisterin dafür zuständig, dass sie die digitalen Zugänge insbesondere für Menschen mit Einschränkungen und deren Bedarfen stets im Blick behält. Deshalb ist es wichtig, dass das Projektteam mit dieser Zielgruppe im Austausch steht und als Expertinnen und Experten in eigener Sache punktuell einbezieht. Vor dem Hintergrund der potenziellen Vielfalt von Beeinträchtigungen durch digitale Barrieren ist dieser Aspekt besonders wichtig. Denn in der digitalen Welt ist die Barrierefreiheit meist adressiert an Seh- und Hörbehinderungen, Bewegungseinschränkungen und kognitive Beeinträchtigungen.

Last but not least ist die Hamburgische Verwaltung in ihrer Rolle als Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften und Umsetzerin von Strategien gefragt. Dazu leistet das Projekt ebenfalls einen Beitrag, und zwar im Kontext der Digitalstrategie und des Landesaktionsplans für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Antidiskriminierungsstrategie mit Blick auf Menschen mit Beeinträchtigungen.

Mit anderen Worten: Das Projektteam sorgt dafür, dass alle Beschäftigten in der Hamburgischen Verwaltung ihre Handlungsspielräume mit Blick auf die digitale Barrierefreiheit optimal nutzen, damit sie gemeinsam mit allen Beschäftigten zu mehr digitaler Teilhabe beitragen können. Dabei wird das Projektteam das Rad nicht immer neu erfinden, sondern gute Ideen, die pragmatisch funktionieren, übernehmen, adaptieren, koordinieren und weiter ausbauen. Denn dann wird die Hamburgische Verwaltung in Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels zu einer vielfältigen digitalen Welt der Chancen, in der alle Beschäftigten ihre Potenziale entfalten können.

Geschrieben von **Nicole Rodig**, Projektleiterin im Amt für IT und Digitalisierung der Senatskanzlei.

Wenn Sie auch schon mal auf digitale Barrieren gestoßen sind, Fragen oder Anregungen haben, melden Sie sich gern bei uns: digital.barrierefrei@sk.hamburg.de. Damit erreichen Sie unser gesamtes Projektteam.





TECHNISCHE DIENSTE

KARRIEREPFAD HYBRIDMODELL – NEUE WEGE IM PERSONALMANAGEMENT

Der Fachkräftemangel ist eine der gegenwärtig größten Herausforderungen für Arbeitgebende und ihr Personalmanagement – so auch für die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH). Zu dem bereits bestehenden Fachkräftemangel kommt auf die FHH aufgrund der Altersstruktur ihrer Beschäftigten in den nächsten Jahren eine Ruhestandswelle zu, die insbesondere die Technischen Dienste betrifft.

Bis 2029 werden in den Technischen Diensten der Freien und Hansestadt Hamburg rund 35 Prozent der Beschäftigten ausscheiden. Das sind 1.020 Stellen, die neu besetzt werden müssen. Die Stadt Hamburg hat bereits viele Anstrengungen unternommen, um die Personalgewinnung zu professionalisieren und das Arbeitgeberimage zu verbessern. Unter anderem wurde im Jahr 2018 vom Hamburger Senat eine Fachkräftestrategie Technische Dienste ins Leben gerufen, die in den fünf Jahren ihres Bestehens für die Dienststellen der FHH Strategien und Maßnahmen entwickelt hat, um erfolgreich technische Mitarbeitende zu werben.

Personalbindung und -qualifizierung

Neben der Professionalisierung des Recruitings lag ein Fokus der Fachkräftestrategie auf der Personalbindung und -qualifizierung. Beide sind von zentraler Bedeutung, um der Fluktuation in den Technischen Diensten entgegenzuwirken. Denn neben den Faktoren Gehalt, Arbeitsatmosphäre, Work-Life-Balance und attraktive Zusatzleistungen sind es vor allem Weiterbildungs- und die Entwicklungsmöglichkeiten, die Beschäftigte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern heutzutage erwarten. Hier setzt das Konzept des Hybridmodells im Bereich Bauingenieurwesen an. Es wurde gemeinsam von der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW), vom Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (LSBG) – in der Rolle der arbeitspaketverantwortlichen Dienststelle – und weiteren technischen Dienststellen der Stadt in Kooperation mit der HafenCity Universität (HCU) entwickelt.

Theoriebausteine auf Bachelor- oder Masterniveau

Bisher gibt es entsprechend den Regelungen des Tarifvertrags der Länder für erfahrene Fachkräfte ohne qualifizierenden Studienabschluss nur die Möglichkeit als „sonstige Beschäftigte“ anerkannt zu werden, um den nächsten Schritt in ihrer Karriere zu machen. Es erfordert für den prüfungsfreien Durchstieg jedoch die doppelte Regelstudienzeit in höherwertigen praktischen Tätigkeiten, um die dem Studienabschluss gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben. Das neue "Hybridmodell"

KARRIEREPFAD HYBRIDMODELL

ergänzt die praktische Qualifizierung in den Dienststellen um gezielte Theoriebausteine auf Bachelor- bzw. Masterniveau, um die erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln und das Qualifikationsziel schneller zu erreichen. Es stellt somit ein attraktives Angebot für erfahrene Mitarbeitende dar, für die das bestehende Modell zum prüfungsfreien Durchstieg oder ein Studium nicht infrage kommen. Die Teilnehmenden können anschließend bei erfolgreicher Bewerbung auf eine entsprechende Stelle wie Bachelor- bzw. Masterabsolventinnen und -absolventen eingesetzt werden.

Das Hybridmodell in der Praxis

Das Hybridmodell ist nun als Pilotierung an den Start gegangen. Cansu Demiray, Mitarbeiterin des Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer (LSBG), ist die erste Teilnehmende des Hybridmodells und hat im Oktober an der HCU mit ihrer Qualifizierung begonnen.

„Ich freue mich, dass der LSBG an mich glaubt und meine Karriere fördert. Das motiviert mich sehr – für die Qualifizierung, aber auch für meine Arbeit. Ich hatte schon häufiger darüber nachgedacht, noch einen Master zu absolvieren. Ich bin allerdings Architektin und arbeite im Bereich Straßenbau. Ein Master in Architektur kam deshalb nicht infrage. Als mein Vorgesetzter mich gefragt hat, ob ich das Hybridmodell im Bereich Bauingenieurwesen durchlaufen will, kam das wie gerufen.“

Voraussetzungen und zeitlicher Aufwand des Hybridmodells

Um am Hybridmodell teilzunehmen, müssen technische Beschäftigte bereits in der Entgeltgruppe EG 9 b beziehungsweise EG 12 TV-L eingruppiert sein und das Potenzial haben, höherwertige Tätigkeiten auszuüben. Der zeitliche Aufwand für die Absolvierung dieses Durchstiegsprogramms hängt von dem Qualifizierungsniveau ab.

| Durchstieg | Dauer Hybridmodell | Dauer prüfungsfreier Durchstieg |
|------------------------------------|--|---------------------------------|
| EG 9b → EG 10 | 4 - 5 Jahre (Regelstudienzeit Bachelor + mindestens ein Jahr) | 6 Jahre |
| EG 12 oder 13 ¹ → EG 13 | 2,5 - 3 Jahre (Regelstudienzeit Master + mindestens 0,5 Jahre) | 4 Jahre |

Ablauf des Hybridmodells

Die Teilnehmenden am Hybridmodell nehmen an den regulären Lehrveranstaltungen der HCU im Bereich Bauingenieurwesen und den Prüfungen teil. Studiengebühren oder Semesterbeiträge fallen nicht an. Für die Zeit der Lehrveranstaltungen – ca. ein bis zwei Tage pro Woche – werden die Teilnehmenden von ihren Dienststellen freigestellt, die Lern- und Prüfungsvorbereitungszeit erfolgt jeweils in der Freizeit. Parallel erfolgt die praktische Qualifizierung in höherwertigen Tätigkeiten in der Dienststelle.

¹ Es gibt den Sonderfall, bei dem ein:e Mitarbeiter:in in der EG13 eingruppiert ist, aber dafür kein Masterstudium benötigt. Laut Teil II Abschnitt 22.1 der Entgeltordnung ist dies der Fall, wenn jemand Tätigkeiten ausübt, die sich mindestens zu 1/3 von den Tätigkeiten der EG12 herausheben (also z.B. besonders komplex sind). Darüber hinaus wird ein gewisses Maß an Berufserfahrung benötigt. Diese Mitarbeiter:innen können nicht von der EG13 in die EG14 wechseln. Sie haben zwar schon die „Hürde“ in die EG13 geschafft, aber nur nach Teil II der Entgeltordnung. Wenn sie eine EG13 oder höher (nach Teil I) erreichen möchten, benötigen Sie ein Masterstudium oder durch den Durchstieg erworbene gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

KARRIEREPFAD HYBRIDMODELL

Nach Abschluss des Durchstiegsprogramms kann sich die oder der Teilnehmer:in des Hybridmodells auf eine höherwertige Stelle bewerben und den Durchstieg vollziehen. Die Organisation und Begleitung des Hybridmodells liegt in der Verantwortung der Dienststellen.



Geschrieben von **Ina Dinslage**, Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen und **Franziska Hartmann**, Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer.

Wir freuen uns, euch bei weiteren Fragen rund um das Thema weiterzuhelfen.

Meldet euch gern per E-Mail bei ina.dinslage@bsw.hamburg.de und franziska.hartmann@lsbg.hamburg.de.



Weitere Links

[Hybridmodell zum Durchstieg - Konzept \(intern\)](#)



ARBEITGEBERIN

FREIE UND HANSESTADT HAMBURG:

EINE NEUE KARRIEREWEBSITE IST ONLINE

Ob IT-Spezialistin, Sozialpädagogin, Ingenieurin oder Arzt: Bei der Freien und Hansestadt Hamburg können Fachkräfte in mehr als 300 Berufen arbeiten, fast 30 Ausbildungsberufe erlernen und 10 Studiengänge absolvieren. Um über die Vielfalt und die Einstiegsmöglichkeiten besser zu informieren, ist eine neue Karriere-Website der Stadt unter www.karriere.hamburg online. Der Auftritt ist Teil des neuen Personalmarketing-Konzeptes „Jobs so bunt wie das Leben“.

Seit Mitte des Jahres ist die neue zentrale Karriere-Website unter www.karriere.hamburg online. Sie bündelt sämtliche Karriere-Themen der Stadt. Mit einer klaren Struktur und guten Candidate Journey erhalten Interessierte hier Informationen zu den vielfältigen Möglichkeiten eines Einstiegs, sei es im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums, als Trainee oder im Rahmen eines Referendariates. Besonders vielfältig stellen sich die Möglichkeiten des Direkteinstieges dar. Die Stadt hebt sich nicht zuletzt durch ihre Vielfalt von anderen Unternehmen ab. Und das Besondere an der Website: Alle Models arbeiten bei der Stadt Hamburg und geben Einblicke in ihren Job.

Mit der zentralen Karriere-Website werden die Vorteile der Arbeitgeberin wie Vielfalt, sinnstiftende Jobs und vorhandene Benefits betont. Dazu zählen unter anderem das eigene Fortbildungszentrum, ein großes Angebot an gesundheitsfördernden Maßnahmen sowie flexible Arbeitszeitmodelle, die eine gute Work-Life-Balance und die Jobs damit sehr familienfreundlich machen.

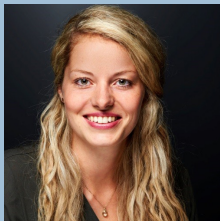
In den nächsten Monaten wird die neue Karriere-Website nach und nach weiter ausgebaut, um bisher noch nicht repräsentierte Berufe, Nachwuchsbereiche und Themen ergänzt, angepasst und optimiert.

Der neue Auftritt stärkt auch die Anziehungskraft der einzelnen Behörden, Ämter und Landesbetriebe, da sie nun als Teil des großen Ganzen wahrgenommen werden.

Begleitende Marketing-Kampagnen unterstützen die Darstellung als attraktive und relevante Arbeitgeberin und machen die Karriere-Website sowie die Vielfalt der beruflichen Perspektiven noch bekannter.

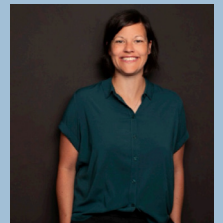
JOBS SO BUNT WIE DAS LEBEN

„Jobs so bunt wie das Leben“ – mit diesem Versprechen stellt sich die Stadt Hamburg als Arbeitgeberin selbstbewusst dem hart umkämpften Arbeitsmarkt und der Herausforderung, Fachkräfte ganz unterschiedlicher Berufsbilder zu gewinnen.



Inken Schmidtman, Personalamt, Employer Branding und Personalmarketing
„Den Großteil meiner beruflichen Karriere habe ich im Personalmanagement verschiedener Dienststellen der FHH verbracht. Insbesondere meine Erfahrungen in der Personalgewinnung und Personalentwicklung – auch im Hinblick auf die Digitalisierung – kann ich seit letztem Jahr in das Employer Branding und Personalmarketing beim Personalamt einfließen lassen.“

Dajana Bork, Personalamt, Employer Branding und Personalmarketing



Weitere Links

Karriere-Website der Arbeitgeberin Hamburg

WELCHES POTENZIAL HABEN LARGE LANGUAGE MODELS FÜR DIE VERWALTUNG?

ChatGPT war nur der Anfang. Mit dem Piloten LLMoin sammelt die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) aktuell praktische Erfahrungen in der Nutzung von Large Language Models.

ChatGPT in der FHH – wie können wir die Technologie nutzen?

Seit **ChatGPT** (kurz für „Chatbot - Generative Pre-trained Transformer“) Ende 2022 der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde, hat sich die Technologie in beeindruckend kurzer Zeit verbreitet und einen ungeahnten Hype und Diskussionen rund um Künstliche Intelligenz (KI) ausgelöst. ChatGPT kann über den Internetbrowser genutzt werden und ermöglicht schriftliche Unterhaltungen in natürlicher Sprache inklusive kontextbezogener Antworten. Ähnlich wie ein Mensch kann das System Fragen beantworten, Informationen bereitstellen und Probleme lösen. ChatGPT gehört zur Familie der **"Large Language Models" (LLMs)** – eine Form der künstlichen Intelligenz. Während die einen die scheinbar grenzenlosen Möglichkeiten der neuen Technologie feierten, stellten die anderen kritische Fragen zur Ethik, Genauigkeit und dem tatsächlichen Nutzen.

Auch innerhalb der Hamburger Verwaltung besteht ein großes Interesse an dieser Technologie. Es gibt den Wunsch, Sprachmodelle wie ChatGPT auch für den dienstlichen Kontext zu nutzen und zum Beispiel längere Texte zusammenzufassen oder Entwürfe für Reden zu erstellen. Um ChatGPT bzw. LLMs im Allgemeinen im dienstlichen Kontext nutzen zu können, bedarf es Hintergrundwissen zur Funktionsweise sowie zu den Grenzen und Risiken der Technologie – zum Beispiel in Bezug auf Datenschutz. Um den Mitarbeitenden in dieser Situation erste Erfahrungen mit dieser zukunfts-trächtigen Technologie zu ermöglichen und gleichzeitig einen klaren Handlungsrahmen zu geben, wurde für die Nutzung von ChatGPT (und anderen Sprachmodellen ähnlicher Funktionsweise) im dienstlichen Kontext von ITD im Rahmen des IT-Newsletters ein [Artikel](#) veröffentlicht.

Eine dienstliche Nutzung ist demnach nicht untersagt, es gibt jedoch wichtige Restriktionen im Umgang. Diese sind hier noch einmal zusammengefasst:

- Nutzen Sie ChatGPT nicht als integralen und fest eingeplanten Bestandteil von Arbeitsabläufen.
- Prüfen Sie Ihre Eingaben („Prompts“) sorgfältig in Bezug auf personenbezogene Daten und andere sensible Informationen.
- Interpretieren Sie den Output von ChatGPT mit Bedacht.
- Seien Sie insbesondere bei der externen Verwendung des Outputs sensibel für mögliche Urheberrechtsverletzungen.
- Die Verantwortung für die mithilfe von ChatGPT erstellten Arbeitsergebnisse verbleibt vollständig bei Ihnen.

LARGE LANGUAGE MODELS IN DER VERWALTUNG

LLMs? – in Hamburg sagen wir LLMoin

Das Potenzial für LLM-basierte Assistenzfunktionen für die Textarbeit ist in der öffentlichen Verwaltung – als traditionell textbasierte Organisation – naturgemäß groß. Die oben beschriebene Nutzung der frei verfügbaren Version von ChatGPT ist jedoch über erste experimentelle Nutzungserfahrungen hinaus keine langfristige Lösungsoption für Mitarbeitende in der FHH. Der Grund dafür: Insbesondere die Quellenvvalidität und der Datenschutz sind unklar. Aus diesem Grund sind alternative Ansätze notwendig.

Um schnell organisatorische, rechtliche und technische Herausforderungen zu identifizieren und den Weg für eine großflächigere Nutzung von Large Language Models (LLMs) in der FHH zu ebnet, wird mit **LLMoin** daher seit September ein Pilotprojekt durchgeführt. Dieser ergebnisoffene Ansatz zielt darauf ab, die praktische Anwendung von LLMs in verschiedenen Szenarien, wie beispielsweise Zusammenfassungen, Textgenerierung und Recherche zu testen, den Mehrwert zu validieren und die spezifischen Anforderungen in der Verwaltung zu verstehen.

Konkret entsteht ein **integrierter Textassistent mit vier Funktionen**, der in diesem Jahr für einen behördenübergreifenden Test-Nutzerkreis in der FHH bereitgestellt wird. Im Unterschied zu ChatGPT werden die Anwenderinnen und Anwender über eine Nutzeroberfläche mit entsprechenden Auswahlmöglichkeiten geführt, sodass keine Kenntnisse zur Interaktion mit Large Language Models („Prompting“) notwendig sind. Genutzt wird dabei das Luminous Modell des deutschen Start-ups AlephAlpha als Alternative zu ChatGPT. LLMoin wird als KI-Pilot im Rahmen des [InnoTechHH Fonds](#) umgesetzt.

Folgende vier Funktionen sollen den Testerinnen und Testern bereitgestellt werden:

- **Zusammenfassung:** Lange Texte werden zusammengefasst. Mögliche Einstellungs-Optionen: Länge, Sortierung nach Themen, Sprache (DE oder ENG), usw.
- **Recherche-Assistenten:** Nutzerinnen und Nutzer können Fragen an vorher definierte (und damit zuverlässige) Datensätze stellen. Diese werden durch das Modell in natürlicher Sprache und mit Verweis auf das relevante Dokument beantwortet.
- **Textgenerierung:** Aus Stichpunkten und anderen Vorgaben wird ein Text generiert. Mögliche Einstellungs-Optionen: Länge, Sprachstil, Beispieltext, Struktur, usw.
- **Expertenmodus:** Offenes – ChatGPT ähnliches – „Prompting“ soll für Expertinnen und Experten, die keine Unterstützung brauchen, möglich sein. „Prompts“ bezeichnen die Aufforderungen oder Befehle, die man in Textform an ChatGPT oder andere Sprachmodelle gibt. Das „Prompting“ bezeichnet den Vorgang, die Prompts einzugeben.

Die **Hauptziele** des LLMoin Piloten sind eine schnelle Verprobung der LLM-Funktionalitäten, das Schaffen erster Berührungspunkte für die Mitarbeitenden und die Beantwortung von grundlegenden Fragen rund um das Thema „Nutzung von LLMs in der FHH“. Kurz – wir wollen lernen und verstehen: Was ist (schon) möglich? – Was funktioniert gut? – Was weniger gut? – Wo sind Einschränkungen zu erwarten? – Was sind Herausforderungen und gibt es „bessere“ Modelle zur Nutzung?

LARGE LANGUAGE MODELS IN DER VERWALTUNG

Auf dieser Grundlage können dann auch Erkenntnisse abgeleitet werden, wie Modelle dieser Art zukünftig in einer Umgebung betrieben werden können, die zum Beispiel in Bezug auf die Eingabe personenbezogener Daten deutlich weniger Restriktionen erforderlich macht. Im Rahmen des Piloten muss zunächst aber noch auf die Nutzung personenbezogener oder anderweitig sensibler Daten verzichtet werden. Die **Ergebnisse des Pilotvorhabens** liegen voraussichtlich Anfang nächsten Jahres vor. Nach einer intensiven Auswertung, die durch eine parallele Beobachtung des Marktes für LLM-Lösungen flankiert wird, liegen dann die Informationen für eine Entscheidung zum weiteren Vorgehen auf dem Tisch. Das Ziel bleibt es, das Potenzial dieser Technologie möglichst bald für die Mitarbeitenden der FHH verfügbar zu machen. LLMs sind in jedem Fall gekommen, um zu bleiben.

Wer in seinem Arbeitsumfeld Potenzial für den Einsatz von KI-Technologien sieht oder sich dazu grundsätzlich beraten lassen möchte, kann sich gerne an das Team des [InnoTechHH Fonds](#) wenden.

KI entdecken – mit diesen Angeboten

Künstliche Intelligenz ist ein Thema, das aktuell und in Zukunft einen größeren Anteil im Arbeitskontext einnehmen wird. Für alle, die tiefer in das Thema einsteigen möchten, haben wir eine Liste von kostenlosen Online-Angeboten und Kursen vertrauenswürdiger Anbieter zusammengestellt.

Einstieg in das Thema KI

- **Generative KI in 2 Minuten erklärt:** Der Erklärfilm vom KI-Campus erklärt kurz und anschaulich, was generative KI ist: [Video ansehen](#).
- **Online-Kurs The Elements of AI:** Der Online-Kurs bietet einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema Künstliche Intelligenz (auch auf Deutsch verfügbar): [Zum Kurs](#).
- **Online-Kurs Einführung in die KI:** Der Online-Kurs gibt einen ersten Einblick in die technischen Aspekte und Funktionsweisen von KI: [Zum Kurs](#).

KI in der öffentlichen Verwaltung

- **Online-Kurs KI in öffentlichen Verwaltungen:** Der Online-Kurs vom eGovCampus vermittelt Wissen und Kompetenzen zur Gestaltung von KI-Anwendungen im öffentlichen Sektor: [Zum Kurs](#).
- **Online-Kurs KIÖV – KI in öffentlichen Verwaltungen:** Der interaktive Online-Kurs vom KI-Campus bietet einen Einstieg in die Möglichkeiten und Potenziale Künstlicher Intelligenz im öffentlichen Sektor: [Zum Kurs](#).



Geschrieben von **Janina Jäger** und **Sören Alvermann**, Amt für IT und Digitalisierung (ITD 21), Senatskanzlei



Weitere Links

Intern: IT-Newsletter - Artikel zum Umgang mit ChatGPT || **Extern:** InnoTechHH Fonds | Video zu generativer KI | Online-Kurs The Elements of AI | Online-Kurs Einführung in die KI | Online-Kurs KI in öffentlichen Verwaltungen | Online-Kurs KIÖV - KI in öffentlichen Verwaltungen



am 01.12. ist welt-aids-tag.de

Welt-Aids-Tag am 1. Dezember 2023 HIV-positive Menschen stehen am Welt-Aids-Tag im Fokus.

Der Welt-Aids-Tag findet seit über 30 Jahren jeweils am 1. Dezember statt. Er lenkt den Blick auf die Situation HIV-positiver Menschen weltweit und steht für Solidarität und ein Miteinander ohne Vorurteile und Ausgrenzung. Am Welt-Aids-Tag finden weltweit zahlreiche Aktionen statt.

Im Jahr 2022 haben die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), die Deutsche AIDS-Stiftung und die Deutsche Aidshilfe eine **Gemeinschaftskampagne „Leben mit HIV. Anders als du denkst?“** ins Leben gerufen. Auch 2023 wird die Kampagne fortgesetzt: Menschen mit HIV geben einen Einblick in ihr Leben und zeigen die Wirklichkeit in 2022-2023.

Laut des Deutschen Aidshilfe e.V.: „[leben] in Deutschland [...] rund 91.400 Menschen mit HIV. Dank Medikamenten haben die meisten von ihnen eine fast normale Lebenserwartung. Sie können in jedem Beruf arbeiten und ihre Freizeit gestalten wie andere auch. Wird HIV rechtzeitig festgestellt und behandelt, ist eine AIDS-Erkrankung vermeidbar. (...)“

Der Welt-Aids-Tag erinnert an die Menschen, die an den Folgen der Infektion verstorben sind. Und er ruft dazu auf, weltweit Zugang für alle zu Prävention und Versorgung zu schaffen. Denn noch immer hat rund ein Drittel der weltweit ca. 37,7 Millionen Menschen mit HIV keinen Zugang zu lebensrettenden Medikamenten, darunter viele Kinder. Weltweit starben rund 680.000 Menschen im Zusammenhang mit ihrer HIV-Infektion.

(Zahlen: Stand Ende 2020; Quelle: Welt-Aids-Tag 2023)



HIV-Positiv sein und einen Beruf ausüben – passt das zusammen?

Egal, ob es um den Job, Freizeit, Sexualität oder Familienplanung geht: Menschen mit HIV können heute leben wie alle anderen. Ein Miteinander ohne Vorurteile und Ausgrenzung muss deshalb auch im Berufsleben möglich sein.

Der Welt-Aids-Tag ist eine passende Gelegenheit, auf die Initiative **#positivarbeiten** der deutschen Aidshilfe hinzuweisen. Die Initiative **#positivarbeiten** soll einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben unterstützen. Mit der Unterzeichnung der **Deklaration** geben Arbeitgeber*innen ein sichtbares Bekenntnis zu Vielfalt, Teilhabe und Respekt ab.

WELT-AIDS-TAG 2023

Stand heute haben in Deutschland mehr als 200 Unternehmen, Verbände, Städte, Ministerien und Betriebe die Deklaration #positivarbeiten, gegen Diskriminierung von Menschen mit HIV im Arbeitsleben, unterschrieben. Auch die Freie und Hansestadt Hamburg als Arbeitgeberin ist dabei.

Geschrieben von **Isabella Krause**, Referentin für Diversity und interkulturelle Öffnung im Referat Personalmanagementkonzepte und Marketing im Personalamt.



Weitere Links

Intern: #positivarbeiten: Initiative gegen Diskriminierung

Extern: Welt-Aids-Tag am 01.12. | Leben mit HIV / Welt-AIDS-Tag

Extern: Leben mit HIV im Alltag | Erfahrungsberichte / Welt-AIDS-Tag

Neues aus dem Zentrum für Aus- und Fortbildung

Seit dem 13. Oktober sind die Fortbildungskataloge 2024 des ZAF und der Hanseakademie im ZAF-Lernportal einsehbar. Stöbern Sie doch wieder einmal in unserem vielfältigen Angebot.

Highlights und Schwerpunkte des ZAF-Programms 2024

Wissen Sie, ob Sie ein Tech Talent, ein Change Champion oder ein Data Diplomat sind? Unsere Zertifizierungs-Reihe „Digitalisierung und Kulturwandel“ hat ein neues Gesicht erhalten: Machen Sie sich unter dem Label „**Digitale Transformation**“ auf den Weg und finden Sie es heraus!

Beim Thema „**Gesundheit**“ bilden sowohl die psychische Gesundheit, Auswirkungen der Digitalisierung als auch das Sonderthema „**Bodywork**“ wichtige Schwerpunkte. Aber auch die zahlreichen Angebote zu Themen wie Achtsamkeit, Resilienz oder Stressmanagement unterstützen Sie dabei im Arbeitsalltag gesund zu bleiben.

Im Themenschwerpunkt **Diversity** wurde das Angebot in den letzten Jahren stetig ausgebaut. Der ZAF-Katalog bietet Veranstaltungen zu allen Vielfaltsdimensionen an. Dabei steht neben den theoretischen Grundlagen auch immer der Praxisbezug im Fokus, um dieses Thema bestmöglich in den Alltag zu integrieren sowie Handlungs- und Denkanstöße für die eigene Arbeit zu erhalten.

„Von den Besten lernen“

Unsere **Kampagne „Von den Besten lernen“** läuft weiter: Auch im Jahr 2024 bieten wir Fortbildungen und Veranstaltungen für unsere nebetätigen Dozierenden an. Die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen für das ZAF ist sehr wertvoll für uns. Nur sie verfügen über FHH-internes Spezialwissen und die gelebte Praxis, welche in zahlreichen Fachschulungen dringend vermittelt werden muss.

Weitere Angebote des ZAF

Sie benötigen eine **individuelle Fortbildung für Ihr Team?**

Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren - wir beraten Sie gerne und entwickeln eine passgenaue Veranstaltung für Sie am Standort Normannenweg, an einem externen Standort, in Ihrer Dienststelle oder eine Online-Variante.



NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR AUS- UND FORTBILDUNG

Raumvermietung im ZAF – Attraktive Vergünstigungen

Im ZAF gibt es verschiedene große Räume **für unterschiedliche Veranstaltungsformate**: Nutzen Sie unsere Räume für Strategiebesprechungen, Netzwerkveranstaltungen oder sogar einen Neujahrsempfang. **Freitags und in den Hamburger Schulferien bieten wir unsere Räume zum Halbtagespreis an.** (Ausnahme: Helmuth-Hübener-Saal) Kontaktieren Sie einfach das Veranstaltungsmanagement über das Funktionspostfach zaf-veranstaltungsmanagement@zafamd.hamburg.de. Gerne erstellen wir Ihnen ein **individuelles Angebot**.

NEU: ZAF Coworking Space

Sie wollen vor oder nach Ihrem Seminar mit **Ihrem Laptop noch kurz Ihre E-Mails** checken? Sie haben, während Sie im ZAF sind, eine **Besprechung und Ihr Headset dabei**? Sie wollen nach einem ZAF-Termin den Laptop nicht mehr im Homeoffice hochfahren? Suchen Sie sich gerne einen freien Platz in unserem **„Coworking Space 131“** in der ersten Etage und in gewohnter **„ZAF-Wohlfühl-Atmosphäre“** aus und richten Sie dabei den Blick ins Alte Land, in den Hafen, auf die Außenalster oder nach Sylt. Sitzend oder stehend mit Hochsitzoption lassen sich **kurze Aufgaben auch bei uns im ZAF erledigen**.



Geschrieben von **Julia Zumbeck**, Leiterin Veranstaltungskonzeption und Beratung und **Björn Augsten**, Leiter Veranstaltungsmanagement und Raumvermietung beide im ZAF.



Weitere Links

Extern: Veranstaltungskatalog 2024 des ZAF (E-Book)

Extern: Katalog der Hanse-Akademie 2024 (E-Book)

Extern: ZAF-Lernportal

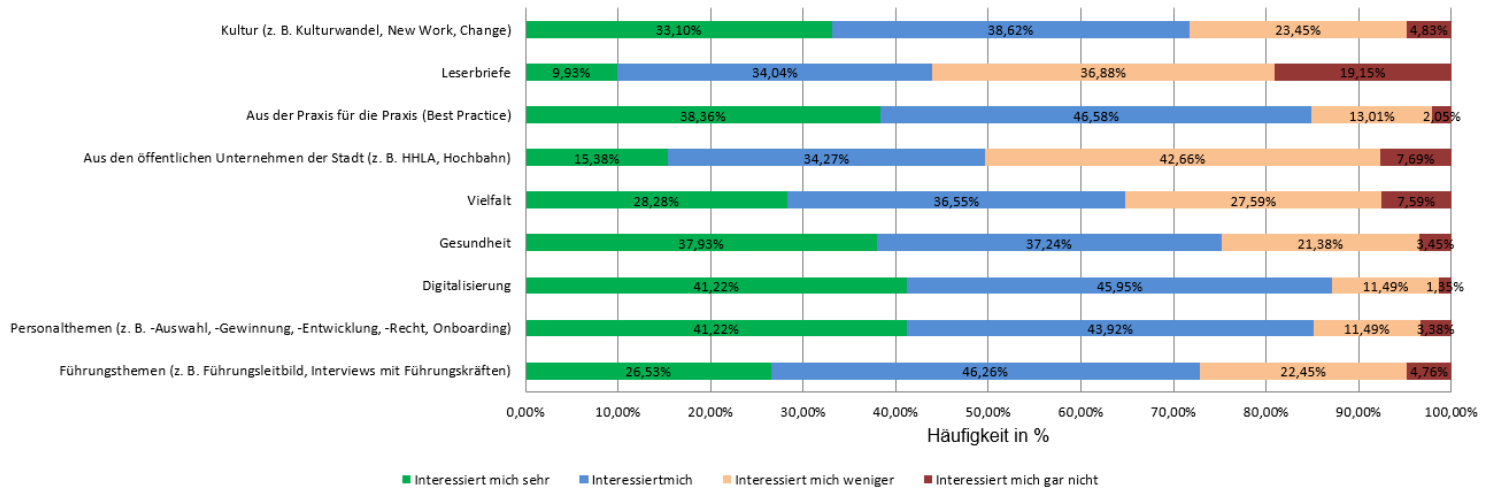
Intern: Thema Anmeldung im Personalportal



WER FRAGT, BEKOMMT ANTWORTEN

Die Ergebnisse der blickpunkt personal Umfrage sind da.

In der letzten Ausgabe haben wir Sie gebeten, an einer Umfrage teilzunehmen – das haben Sie zahlreich getan, dafür ein **herzliches Dankeschön!** Wir sind noch bei der Auswertung der Antworten, vor allem des Freitextteils. Einen Teil der Ergebnisse möchten wir Ihnen jedoch schon zeigen: In der folgenden Abbildung sehen Sie die Themen, die Sie mehr oder eben auch weniger interessieren. Wir versuchen uns daran künftig stärker auszurichten. Vielen Dank für Ihre Treue und Unterstützung!



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



NEUE FOLGEN IM blickpunkt personal PODCAST

Alle vier Wochen erfahren Sie im blickpunkt personal Podcast Spannendes über die Themen, die für die Hamburger Verwaltung von übergeordneter Bedeutung sind oder an Relevanz gewinnen werden.

Seit der letzten blickpunkt Ausgabe sind einige neue Podcast-Folgen erschienen:

- In **Folge 6** veranschaulicht Katharina Dahrendorf die fünfte Dimension des Führungsbildes: Die Führungskraft als **Changemanager/in und Innovator/in**.
- In **Folge 7** werfen wir einen Blick in die Zukunft der Arbeit und lassen uns von Alois Kritl, CEO des Artificial Intelligence Center in Hamburg, die Funktionsweise und Anwendungsmöglichkeiten von **Künstlicher Intelligenz** erklären.
- Wer glaubt, dass **KI in der Verwaltung** noch Zukunftsmusik ist, irrt. Wie real die Technologie bereits ist, erzählen uns in **Folge 8** Eike Lennart Brand und Dr. Melanie Mergler vom DigiLab des Landesbetriebs Straßen, Brücken und Gewässer.
- Was ist eigentlich das Projekt **Euro24**? Und wie geht es dort hinter den Kulissen zu? Wie man ein so großes Projekt auch in Teilzeit erfolgreich managen kann, berichtet in **Folge 9** die Leiterin des Projekts in der Behörde für Inneres und Sport, Marianne Schürheck.
- Teilzeitführung ist auch Thema in **Folge 10** unseres Podcasts. Darin nehmen uns Dr. Cimin Keyhanian und Claudia Caspar aus der Finanzbehörde mit in ihre Arbeitswelt und erzählen, wie es sich im **Führungstandem** arbeitet, man sich also eine Führungsposition teilt.
- Mit Tanja Bauermeister und Michaela Völker-Klein aus dem Personalamt vertiefen wir in **Folge 11** das Thema **Führungstandem** und erhalten **praktische Tipps** zur Umsetzung.

Wenn Ihnen der Podcast gefällt und Sie ihn unterstützen möchten, lassen Sie uns gerne eine Bewertung in ihrer Lieblingspodcast-App da. Wir freuen uns auch über jedes Podcast-Abo. Das Abo ist kostenlos und hat den Vorteil, dass Sie keine Folge verpassen werden. Links zum Abonnieren finden Sie am Ende des Artikels.

Wenn Sie nicht auf einer kommerziellen Plattform hören möchten, finden Sie unseren Podcast auch auf hamburg.de

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

Sie hat von 2017-2020 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

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

www.hamburg.de/personalamt

