

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 01/2024



Hamburg



INHALT

| | |
|--|----|
| Editorial | 3 |
| Firmenfitness mit EGYM Wellpass | 4 |
| Erfolgreiche Kooperation: Dualer Studiengang Soziale Arbeit in Hamburg | 6 |
| Die Candidate Journey eines WiSo-Trainee zur Freien und Hansestadt Hamburg | 9 |
| Aus Zwei mach Eins – Die neue ärztliche Einheit Arbeitsmedizin und Personalärztliche Begutachtung | 12 |
| Führen im Tandem – Neue Führungskräfte gewinnen und dauerhaft begeistern | 15 |
| Neue Folgen im blickpunkt personal Podcast! | 17 |

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

Redaktion: Sandrina Lorenz (Chefredakteurin), Michaela Völker-Klein

Interne Organisation: Susanne Walter

Kontakt: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz: Susanne Walter

Gestaltung Titelseite: Ralf Jacobson

Internet: www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Ausgabe 1-2024, erschienen im April 2024

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 © EGYM Wellpass, S. 6 © istock Pekic/ © istock Prostock-Studio, S. 9 ©prettyvectors/ 123RF.com, S. 12 ©yellowj/ 123RF.com, S.15 © stock.adobe.com, S. 17 © 9dreamstudio / 123RF.com

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur neuen Ausgabe von blickpunkt personal! Auch dieses Mal haben wir wieder eine vielfältige Auswahl spannender Artikel für Sie zusammengestellt, die Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich Personalmanagement bieten. Freuen Sie sich auf folgende Inhalte:

Firmenfitness mit EGYM WELLPASS: Erfahren Sie, wie dieses Angebot zur Gesundheitsförderung von den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg bisher angenommen wird.

Dualer Studiengang Soziale Arbeit: Wir berichten über den dualen Studiengang Soziale Arbeit, den die FHH in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg anbietet und wie Studierende von dieser einzigartigen Ausbildung profitieren.

Candidate Journey eines WiSo-Trainees: Unser Autor und WiSo-Trainee gewährt Ihnen persönliche Einblicke in die Candidate Journey eines WiSo-Trainees und seines Auswahlverfahrens. Erfahren Sie, welche Schritte Bewerbende durchlaufen, um Teil des Trainee-Programms zu werden.

Neuorganisationsprojekt zum **Zusammenschluss des Personalärztlichen Dienstes** und des **Arbeitsmedizinischen Dienstes:** Wir werfen einen Blick auf die Herausforderungen und Erfolge dieses Projekts, das die Arbeitsabläufe und -prozesse neu strukturiert.

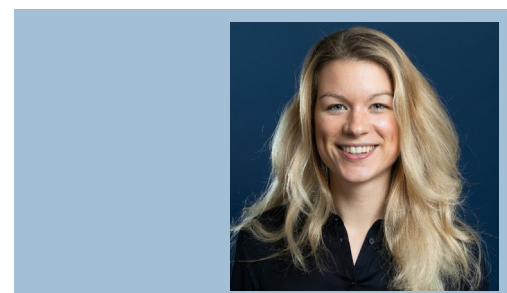
Führen im Tandem: Was steckt hinter dem Modell und welche Unterstützungsangebote gibt es, um Führungstandems zu etablieren?

Abschließend (fast schon als feste Rubrik) erfahren Sie, welche Folgen des blickpunkt personal **Podcasts** seit der letzten Ausgabe unseres Digitalmagazins erschienen sind.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Ausgabe interessante Einblicke und Inspirationen vielleicht auch für die eigene Arbeit bietet. Über Themenwünsche, Anregungen und Feedback freuen wir uns ganz besonders. Diese können Sie gerne an unser Postfach blickpunkt@personalamt.hamburg.de richten.

Und nun wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Sandrina Lorenz



FIRMENFITNESS

MIT EGYM WELLPASS

EGYM
WELLPASS



Ob Fitness, Yoga, Schwimmen, Meditation oder Ernährungscoaching: EGYM Wellpass bietet seit dem 1. November 2023 ein vielfältiges und abwechslungsreiches Firmenfitnessprogramm für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg.

Viele Menschen starten jedes Jahr erneut mit einem Set an guten Vorsätzen: weniger Stress, gesünder ernähren und unbedingt mehr bewegen. Welche sind Ihre persönlichen Gesundheitsziele? Die FHH unterstützt Sie dabei, mit Firmenfitness einen Ausgleich zu den Herausforderungen des Alltags zu finden. Seit dem 1. November 2023 haben die Beschäftigten der Behörden, Ämter, Landesbetriebe und Hochschulen die Möglichkeit, beim Vertragspartner EGYM Wellpass die zahlreichen Fitness-, Wellness und Wellbeing Angebote im Hamburger Stadtgebiet, im Umland und sogar deutschlandweit zu nutzen. Über 8.000 Fitness- und Wellnesseinrichtungen sowie digitale Life- und On demand-Kurse bieten eine große Auswahl an Möglichkeiten in Bewegung zu kommen, zu entspannen oder Neues auszuprobieren. Diese Vielfalt fördert die eigene Motivation, etwas für sich zu tun und hilft dabei, die Aktivität zu finden, die zum eigenen Alltag passt.

Großer Zulauf

Der Konzessionsvertrag zwischen der FHH und EGYM Wellpass ist für drei Jahre abgeschlossen mit der Verlängerungsoption um ein weiteres Jahr. Die vielen positiven Rückmeldungen und die Entwicklung der Anmeldezahlen zeigen, dass die Stadt den Nerv der Beschäftigten trifft. Haben sich erstmals im Monat November 2023 896 Beschäftigte angemeldet, so sind es im April 2024 bereits über 6.500. Ein Erfolgsprojekt, welches dem Wunsch von vielen Beschäftigten nachkommt, ein solches Format nutzen zu können. Zugleich präsentiert sich die FHH als attraktive Arbeitgeberin mit Blick auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Das Firmenfitnessangebot der FHH hat sich herumgesprochen. Viele, insbesondere überregionale, Anfragen erreichen das Referat P30 und es zeigt sich, dass die Arbeitgeberin Hamburg als zukunftsorientiert wahrgenommen wird.

Entfachen auch Sie Ihre Begeisterung für Bewegung und Sport. Es ist nie zu spät für einen gesunden und aktiven Lebensstil.



Weitere Links

Alle Informationen zu Egym Wellpass finden Sie hier: [Firmenfitness](#)
Anmelden können Sie sich unter [Wellpass \(egym-wellpass.com\)](#)
oder einfach den QR-Code scannen.

Sirka Görny, Personalamt, Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalmanagementkonzepte

„Gesundheit bedeutet für mich, gesunde Gewohnheiten zu haben - die Bewegungsroutine im Alltag, eine ausgewogene Ernährung, positive Rituale wie z. B. regelmäßige Pausen oder bewusste Entspannungstechniken. Egal ob als Afterwork, in der Mittagspause oder vor der Arbeit: Bewegung, Sport und Entspannung sind wichtig und sorgen für einen Ausgleich zum oftmals stressigen Alltag. Ich freue mich, dass die Gesundheitsförderung um das zentrale Firmenfitnessangebot erweitert werden konnte und bereits so viele Kolleginnen und Kollegen von den Vorteilen regelmäßiger Firmenfitness profitieren.“



ERFOLGREICHE KOOPERATION

DUALER STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT IN HAMBURG

Erfolgreiche Kooperation: Dualer Studiengang Soziale Arbeit in Hamburg

In Hamburg hat sich eine wegweisende Kooperation zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) als Arbeitgeberin und der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg etabliert, die einen dualen Studiengang in Sozialer Arbeit anbietet. Diese innovative Bildungsinitiative verbindet theoretische Inhalte mit praktischer Anwendung und bereitet die Studierenden optimal auf die Herausforderungen in der Sozialen Arbeit vor.

Der erste Jahrgang – Corona, Zusammenarbeit und Start in das Berufsleben

Die Ausbildungsleitungen Soziale Arbeit vom Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) und dem Praxisbüro im Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum (SPFZ) begrüßen am 1. August 2020 den ersten Jahrgang der dual Studierenden der Sozialen Arbeit im Helmuth-Hübener-Saal im ZAF. Auch die Zweite Bürgermeisterin, Katharina Fegebank, richtet online einige Begrüßungsworte an die neuen Nachwuchskräfte.

Ein Start unter besonderen Umständen: Im Saal sind die Stühle mit 1,5 m Abstand voneinander aufgestellt, Desinfektionsspender stehen am Ein- und Ausgang und geklebte Pfeile am Boden markieren die Laufwege, um Begegnungen zwischen den Teilnehmenden möglichst gering zu halten. Auf jedem der Stühle sitzt einer oder eine der ersten 42 Studierenden der Sozialen Arbeit, die an diesem Tag ihr Studium bei der FHH und der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg beginnen. Die Gesichter sind zur Hälfte mit einer FFP2-Maske bedeckt. Am Platz darf diese abgenommen werden, sodass ein Kennenlernen unter diesen besonderen Umständen trotz allem möglich ist und zu einem erfolgreichen Studium und auch zu einem positiven Studiererlebnis beiträgt.

Dass dies gelungen ist, kann nun 3,5 Jahre später bejaht werden. Die Studierenden haben Online- oder Hybridvorlesungen besucht, unter Corona-Auflagen ihren Einstieg

DUALER STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT

in den Praxisstellen der FHH gefunden und sich mit den Hürden, die ein neu konzipierter Studiengang mit sich bringt, auseinandergesetzt. Nun befindet sich der erste Jahrgang am Ende des dualen Studiums. Alle Hochschulleistungen sind erbracht, unzählige Stunden in den Ausbildungsstellen der Praxis verbracht worden und die zukünftige Dienststelle ist ausgewählt. Ab dem 1. April 2024 beginnt für einen Großteil der Studierenden ihr beruflicher Werdegang als Fachkraft in einer Praxisstelle der FHH. Dabei sind die übernehmenden Dienststellen so unterschiedlich wie die jungen Menschen, die dort beginnen. Neben der Arbeit im Allgemeinen Sozialen Dienst oder dem Pflegekinderdienst zieht es die Absolventinnen und Absolventen in den Bezirken unter anderem in die Fachstelle für Wohnungsnotfälle, die Eingliederungshilfe, das Netzwerkmanagement, die Jugendberufsagentur, die Offene Kinder- und Jugendarbeit oder auch Hilfen nach dem Betreuungsgesetz. Auch in den verschiedenen Einrichtungen des Landesbetriebs für Erziehung und Beratung (LEB) sowie in der Schulsozialarbeit werden schon bald ehemalige Studierende ihre Tätigkeit beginnen.

Gut betreut durchs Studium

In den sieben Semestern des dualen praxisintegrierenden Studiums werden die Studierenden sehr gut betreut. Eine zentrale Rolle spielen dabei die beiden Ausbildungsleitungen im ZAF sowie das Praxisbüro im SPFZ. Sie fungieren als Schnittstelle zwischen den Studierenden, der Hochschule und der Praxis und bieten eine umfassende Betreuung und Unterstützung während des gesamten Studiums.

Ein wichtiger Bestandteil des dualen Studiums ist die Praxisausbildung, die von erfahrenen sozialpädagogischen Fachkräften geleitet wird. Ohne ihre intensive Begleitung und Anleitung wäre das Studium nicht möglich. Über einen Zeitraum von 3,5 Jahren unterstützen sie die Studierenden in ihrer Professionalisierung und Rollenklärung, reflektieren mit ihnen und übertragen ihnen zunehmend eigene Verantwortlichkeiten.

Die Unterstützung durch die gesamten Fachbereiche, Abteilungen und Koordinator*innen vor Ort trägt ebenfalls zum Erfolg des dualen Studiums bei. Durch ihre engagierte Arbeit schaffen sie die Rahmenbedingungen, die es den Studierenden ermöglichen, ihr volles Potenzial zu entfalten und sich optimal auf ihre zukünftige berufliche Tätigkeit vorzubereiten.

Auf Hochschuleseite werden jeweils 15 Studierende im Rahmen der Theorie-Praxis-Seminare von einem Dozenten oder einer Dozentin begleitet, welche für diese Gruppe als Mentorin oder Mentor fungiert. In diesen Kleingruppen findet ein vertrauensvoller und intensiver Austausch über das Erlebte und den Umgang mit diesen Praxiserfahrungen statt.

Das duale praxisintegrierte Studium Soziale Arbeit – Ein Erfolgsmodell

In diesem Jahr wird der vierte Jahrgang des dualen praxisintegrierten Studiengangs Soziale Arbeit eingestellt. Erneut werden 40 Nachwuchskräfte ihr praktisches Studium in den verschiedenen Dienststellen der FHH durchführen und die Theorie an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie erlernen.

DUALER STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT

Was hat sich geändert?

Die Vielfalt der ausbildenden Dienststellen ist in diesem Jahr weiter gestiegen. Von Anfang an dabei sind die Jugendämter, die regionalen Bildungs- und Beratungszentren, die Eingliederungshilfe, die Hilfen nach dem Betreuungsgesetz oder dem Justizvollzug. Später hinzugekommen sind die Einrichtungen des LEB, die Stadtteilschulen, die Suchtberatung, die Senatskoordination für Menschen mit Behinderung, Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendgerichtshilfe sowie der Sozialpsychiatrische Dienst und die Fachstelle für Wohnungsnotfälle. In diesem Jahr werden erstmalig die Schuldnerberatung und die Straßensozialarbeit ausbilden.

Diese Vielfalt ermöglicht es den Studierenden, ein breites Spektrum an Erfahrungen zu sammeln und sich auf unterschiedliche Arbeitsbereiche vorzubereiten.

Insgesamt zeigt der duale Studiengang Soziale Arbeit in Hamburg eindrucksvoll, wie eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Hochschule, Stadtverwaltung und Praxisausbilder*innen dazu beitragen kann, angehende Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bestmöglich auf ihre berufliche Laufbahn vorzubereiten und einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Sozialwesens zu leisten.

Und wollen wir weitermachen?

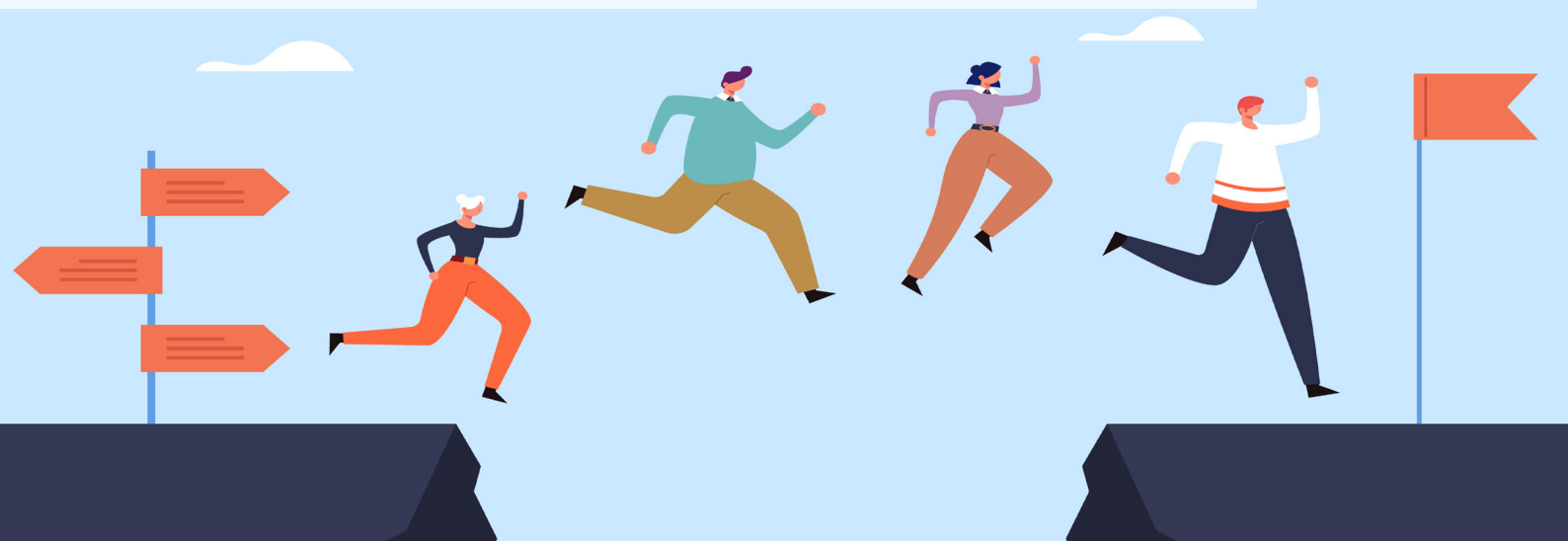
Dazu ein klares „Ja“! Die erfolgreiche und vertrauensvolle Kooperation zwischen FHH und Evangelische Hochschule wird fortgeführt und hierfür benötigen wir auch zukünftig Ihre Unterstützung. Sollten Sie Interesse haben, unsere dual Studierenden in den Praxisphasen zu betreuen, so nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf: dualesstudium@soziales.hamburg.de.



Geschrieben von **Lara Holtz**, Ausbildung, Landesbetrieb Aus- und Fortbildung und **Oliver Voigt**, Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum, Sozialbehörde - Amt FS.



DIE CANDIDATE JOURNEY EINES WISO-TRAINEE ZUR FREIEN UND HANSESTADT HAMBURG



Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) agiert als vielseitige Arbeitgeberin, die Fachkräfte auf verschiedenen Ebenen rekrutiert. Das umfasst auch das Trainee-programm für Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler:innen, Juristen:innen und IT-Experten:innen. Unabhängig von der Fachrichtung durchlaufen alle Bewerbenden denselben Auswahlprozess, doch die individuellen Erfahrungen machen den entscheidenden Unterschied.

Eine kleine Geschichte vom Gabeltest

Während ich meine Recherche zu früheren Ausgaben von blickpunkt personal durchführte, stieß ich auf einen faszinierenden Artikel in der Ausgabe 02/2005, der den allerersten Gabeltest der FHH am 27. und 28. Februar 1951 beleuchtete - vor genau 73 Jahren. Es war erstaunlich zu sehen, wie sehr der damalige Prozess dem heutigen ähnelt und sich doch auch verändert hat.

Es war Max Brauer, der erste Bürgermeister Hamburgs in der Nachkriegszeit, der das "Assessment Center (AC)", aus den USA in die Hansestadt brachte. Das Ziel damals war es, "einen sowohl der Gesamtpersönlichkeit nach wie auch unter dem Gesichtspunkt der besonderen Verwaltungseignung bestqualifizierten Nachwuchs für den höheren Verwaltungsdienst zu sichern." Dieses Ziel wird auch heute noch verfolgt, wie ich in meiner eigenen Candidate Journey als WiSo-Trainee bei der FHH feststellen durfte.

In den 1950er-Jahren gab es wahrscheinlich kein Gesamtverfahren wie heute. Mittlerweile muss man vier Auswahlstufen durchlaufen, um als Trainee angenommen zu werden. Ich erinnere mich lebhaft daran, wie herausfordernd es war, meine Beweggründe für das Programm zu formulieren, da ich mich bisher immer nur auf konkrete Stellen beworben hatte, bei denen der Fokus auf dem Bezug zur angestrebten Position lag.

Drei, Zwei, Eins... Go!

Meine Bewerbung reichte ich im Dezember 2022 ein. Die Bewerbungsfrist endete Mitte/Ende Dezember, und Anfang Januar erhielt ich bereits eine Einladung zum Online-

CANDIDATE JOURNEY EINES WISO-TRAINEE

Test. Der gesamte Bewerbungsprozess lief über das Bewerbungsmanagementsystem (BMS) der FHH, was es einfach machte, den Status meiner Bewerbung einzusehen und die nächsten Schritte zu planen.

Der Online-Eignungstest überprüfte allgemeine Fähigkeiten wie logisches Denken, Text- und Zahlenverständnis, sowie Konzentrationsvermögen mit einer Dauer von etwa 80 Minuten. Ein großer Vorteil ist es, dass man den Test in mehreren Abschnitten absolvieren kann. Nachdem ich den Test in einigen wenigen Abenden abgeschlossen hatte, erhielt ich im Februar die Einladung zum Sofagespräch – das erste Vorstellungsgespräch.

Für das Sofagespräch mit P31¹ waren in der Regel großzügige 120 Minuten eingeplant, jedoch konnte es durchaus vorkommen, dass diese Zeit überschritten wurde – bei mir wurden es dann tatsächlich auch rund zwei Stunden. An diesem Punkt wurde mir besonders deutlich, welch ein Alleinstellungsmerkmal dieses Programm darstellt. Während des Gesprächs wurden meine Motivationen, Erwartungen, Interessen, Perspektiven und auch Herausforderungen intensiv besprochen. Des Weiteren standen aktuelle Themen der FHH im Vordergrund. Das Gespräch fand unter sechs Augen statt, und ich war zutiefst beeindruckt von der reflektierten und ausführlichen Kommunikation, mit der Absicht, Bewerbende umfassend kennenzulernen.

Noch am selben Abend erhielt ich die Bestätigung, dass ich für das Assessment Center empfohlen werde. Mir wurde bereits ein kurzes Feedback zum Gespräch gegeben und wir vereinbarten einen Termin für ein ausführlicheres Feedbackgespräch, in Vorbereitung auf die letzte Phase, das AC.

Die letzte Hürde: Der Gabeltest im Rathaus

Ich wurde etwa 10 Tage vor einem AC-Termin kontaktiert und gefragt, ob der Termin für mich in Frage käme. Nachdem viele Termine im April und Mai für mich nicht möglich waren, passte der 8. Juni 2023 perfekt. Ich erfuhr auch, dass ich der Erste von den vier Kandidaten an diesem Tag sein dürfte und sollte mich bereits vor 8:00 Uhr im prächtigen Hamburger Rathaus einfinden.

Die Tage bis zum Termin vergingen recht angenehm, doch die Aufregung wuchs mit jeder Stunde. Das Assessment Center bestand aus drei anspruchsvollen Aufgaben. Zunächst musste man sich und seine Beweggründe für das Interesse an der Stadt vor einem Gremium von sechs Personen 10 Minuten lang präsentieren, gefolgt von etwa 15 Minuten intensiver Befragung. Die beiden weiteren Aufgaben umfassten eine Fallstudie und ein Rollenspiel. Für diese beiden Übungen konnte man sich nicht direkt vorbereiten.

Die Vorbereitung auf die zweite und dritte Aufgabe fand in einem historischen Nebenzimmer im Rathaus statt, wo es uns an Tee, Kaffee und Wasser nie fehlte. Während ein:e andere:r Kandidat:in präsentierte, bereiteten sich die anderen auf ihre nächste Aufgabe vor. Obwohl ich in Vorstellungsgesprächen oft sehr nervös bin, hatte ich bewusst weniger geschlafen, um die Aufregung zu mildern. Doch vor dem Gremium pulsierte meine Energie förmlich. Das Team P31 unterstützte mich und die anderen Kandidaten:innen während des gesamten Tags und nahm uns die Nervosität.

¹ Referat für Führungskräfte-Management und Fachkräfte-Strategien im Personalamt

CANDIDATE JOURNEY EINES WISO-TRAINEE

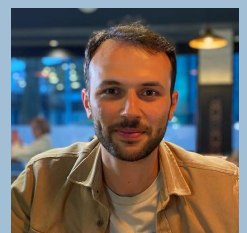
Das Gremium bestand aus dem vorsitzenden Staatsrat, einem Vertreter des Personalrats, einem Psychologen, einer Moderation aus dem Referat P31 und zwei weiteren wichtigen Funktionsträgern der Stadt. Der Umgang war angenehm, aber die Fragen waren anspruchsvoll und erforderten tiefgreifende Antworten. Als erster Kandidat konnte ich mich bereits vor der Mittagspause auf die Fallstudie vorbereiten. Beim Mittagessen in einem nahe gelegenen, eleganten Restaurant, das für uns reserviert war, spürte ich die besondere Stimmung der Kandidat:innen und des Gremiums.

Interessanterweise ist es dieses gemeinsame Mittagessen, das den Namen "Gabeltest" geprägt hat. Ein hartnäckiges Gerücht hält sich bis heute: Dass dieses Mahl auch Teil des Assessment-Center sei. Obwohl es sich dabei eher um eine Anekdote handelt, unterstreicht sie die Bedeutung dieses gemeinsamen Moments und fügt der gesamten Erfahrung eine amüsante Note hinzu.

Das Rollenspiel war eine Herausforderung, bei der ich versuchte, Feingefühl und kommunikatives Geschick zu beweisen. Nach dem Rollenspiel folgte das abschließende Gespräch mit dem Gremium, das von Emotionen sowie Selbst- und Fremdrelexion geprägt war. Ich war erleichtert, dass ich es so weit geschafft hatte und nahm das Feedback und die Eindrücke des Tages mit.

Nach einem anstrengenden und aufregenden heißen Sommertag genoss ich mit meiner Familie nach dem Termin ein erfrischendes Eis. Noch am selben Abend erhielt ich den ersehnten Anruf mit dem finalen Ergebnis. Die konstruktive Kritik und sowie lobendes Feedback zu meinem Auftritt beim Assessment Center erhielt ich in einem separaten Termin in den folgenden Wochen. Die positive Nachricht war eine immense Erleichterung und markierte gleichzeitig den Beginn eines neuen Lebensabschnitts.

Geschrieben von **Abdülaziz Ahmet Yaşar**, WiSo-Trainee im Referat Personalmanagementkonzepte und Personalmarketing (P30) im Personalamt.



Weitere Links

In der Ausgabe 02/2023 finden Sie einen Artikel zum 500. Gabeltest

AUS ZWEI MACH EINS

DIE NEUE ÄRZTLICHE EINHEIT

ARBEITSMEDIZIN UND

PERSONALÄRZTLICHE BEGUTACHTUNG



Am 1. Januar 2024 verschmolzen der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) und Personalärztliche Dienst (PÄD) zu der neuen Abteilung P4 im Personalamt. Eine Reorganisation, die im Vorfeld von einem einjährigen Organisationsprojekt begleitet wurde.

Reorganisationen bedürfen einer umfassenden längeren Planung. Bereits im Sommer 2022 fand ein erster Austausch zu strategischen Zielsetzungen des Personalamts statt, um **„die gesundheitliche Eignung und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung sicherzustellen, zu erhalten und zu fördern“**.

Dieses Ziel wurde mit den Angeboten des Arbeitsmedizinischen Dienstes und des Personalärztlichen Dienstes in den letzten Jahren bedient. Gleichzeitig drängten zunehmend die Frage einer optimalen Potenzialnutzung und weitere Entwicklungen, für die es einer Lösung bedurfte:

- Seit mehreren Jahren wirkt sich der Fachkräftemangel auf viele Bereiche des öffentlichen Lebens aus. Auch im medizinischen Bereich wird es zunehmend schwieriger, frei werdende Stellen von (Fach-)Ärztinnen und Ärzten sowie beim medizinischen Assistenzpersonal passend nachzubeseetzen.
- Ein erstes Projekt in der technischen Diagnostik hatte bereits im Jahr 2019 gezeigt, dass es zwischen beiden ärztlichen Diensten erhebliche Synergiepotenziale gibt – Potenzial, das auch auf weitere Bereiche ausdehnbar ist.
- Auf ärztlicher Ebene können beide Bereiche von der jeweiligen fachlichen Expertise des jeweils anderen Bereichs profitieren. So ergänzen die vorhandenen Fachärztecuster einander sehr gut bei den wahrzunehmenden Aufgaben: Die Orthopädie, Psychiatrie, Innere Medizin einerseits und die Arbeitsmedizin andererseits.

Vor diesem Hintergrund wurde bereits Ende 2022 ein Projekt(-team) mit einem zeitlichen Rahmen bis Ende 2023 eingesetzt, dass die organisatorische Zusammenführung der beiden ärztlichen Dienste vorbereitete. Mit dem Projekt und der damit verbundenen Reorganisation sollen insgesamt stringenterere digitale Prozesse, ein effizienterer Ressourceneinsatz und attraktivere Strukturen geschaffen werden.

Das Projekt setzt sich im Wesentlichen aus drei Phasen zusammen:

- Phase I: Neue Aufbauorganisation
- Phase II: Neue Prozesse (Teilprojekt IT)
- Phase III: Finalisierung der Zusammenführung und Evaluation

NEUE ÄRZTLICHE EINHEIT

01.01.2024 – Die neue Abteilung P4 geht an den Start

Die Mitarbeitenden des AMD und PÄD gut in das Projekt einzubinden und transparent Ergebnisse zu kommunizieren, war von Beginn an das erklärte Ziel der Projektleitung. Die intensive Einbindung sollte einerseits dazu führen, eine größtmögliche Akzeptanz für die anstehenden Veränderungen zu schaffen. Andererseits trug sie dazu bei, Wissen der Expertinnen und Expertinnen gewinnbringend in den Prozess zu integrieren. In gemeinschaftlichen Veranstaltungen wurde informiert, diskutiert und ein Augenmerk auf die wirklich drängenden Themen gelegt, die im jetzigen Prozess der Umsetzung bearbeitet werden. Mithilfe von **Interviews** befragte das Projektteam die Mitarbeitenden nach ihren Erfahrungen, Wünschen und Bedürfnissen und erhielt dadurch einen möglichst umfassenden Eindruck der aktuellen Arbeitssituation.

Fachliche Expertise zu nutzen, erweist sich in einem Prozess der Umorganisation als unschlagbar hilfreich. So verwundert es nicht, dass sowohl zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus den beiden ärztlichen Bereichen als auch aus verschiedenen Referaten des Personalamts an dem Projekt beteiligt wurden bzw. dieses unterstützen. Sie beantworteten fachliche Fragen zu Haushalt, Organisation und Personalmanagement, IT und dessen Management sowie des Dienst- und Tarifrechts.

Im weiteren Verlauf des Projektes gründete sich eine Arbeitsgruppe (AG) „Zusammenarbeit“, in welcher Beschäftigte der beiden ärztlichen Bereiche aus unterschiedlichen Aufgabengebieten zusammenkamen. Die AG ermittelte und diskutierte verschiedene operative Themen einer künftigen Zusammenarbeit und entwickelte Lösungsansätze, die kurzfristig umgesetzt wurden.

Der organisatorische und rechtliche Rahmen

Die beiden ärztlichen Dienste neu zu organisieren, erwies sich als eine der Kernaufgaben in der Hauptphase des Projektes. In Meetings und mithilfe der fachlichen Expertise im eigenen Haus näherte sich das Projektteam der Antwort auf die Frage, wie der AMD aus dem Landesbetrieb herausgelöst und in Folge mit dem PÄD zusammengefügt werden kann. Es wurden eine passende Aufbau-Organisation diskutiert und der haushaltsrechtliche Rahmen sowie die Finanzen erörtert. Auch die Namensgebung erwies sich als herausfordernd, da beiden Bereichen Rechnung getragen werden sollte. Zum 1. Januar 2024 entstand die neue **Abteilung P4 – Arbeitsmedizin und Personalärztliche Begutachtung**.

Haushaltsrechtlich beschlossen Senat und Bürgerschaft eine entsprechende Drucksache. Diese Drucksache diente als Grundlage der Reorganisation.

Neue Prozesse – Das Teilprojekt IT

Parallel startete ein begleitendes IT-Projekt (Projektphase II), das sich in einem ersten Schritt Abläufe und Prozesse beider Bereiche anschaut. Ziel dieses Arbeitspaketes ist die Einführung eines einheitlichen Fachverfahrens, in dem die individuellen Bedürfnisse der Arbeitsmedizin bzw. Personalärztlichen Begutachtung berücksichtigt werden. Um dies zu gewährleisten, nimmt das Projekt Management Office („Projektpartner“ des ITD) die gesamten Digitalisierungspotenziale beider Bereiche auf und setzt diese im nächsten Schritt in ein neues Fachverfahren um. Das Team arbeitet sowohl an internen Abläufen und Verfahren als auch an der Schnittstelle zu den Fachbehörden, Ämtern, Landesbetrieben und externen Kunden der beiden Dienste.

NEUE ÄRZTLICHE EINHEIT

Wie geht es weiter?

Eine offene Kommunikationspolitik und die Zusammenlegung erweisen sich als entscheidende Bausteine auf dem Weg in eine gelungene Umsetzung des weiteren Projekts. Die Planung sieht eine **Laufzeit bis mindestens Mitte 2025** vor. Als nächster Baustein steht die weitere Digitalisierung der Abteilung P4 an. Dafür wird ein neues Fachverfahren eingeführt, das ein modernes Praxismanagement bietet, mit Online-Terminbuchungen für die Mitarbeitenden der Freien und Hansestadt Hamburg. Abschließend soll das Projekt evaluiert werden.



Astrid von der Heide,
Personalamt, Organisationsentwicklung



Lukas Risch,
Personalamt, Projektleitung und Referat "Organisation und Diagnostik"



Helle Meister,
Personalamt, Betriebliches Gesundheitsmanagement



FÜHREN IM TANDEM

Eine Führungsposition im Tandem wahrnehmen? Hamburg macht es möglich und unterstützt Tandeminteressierte und Dienststellen bei der Umsetzung dieses Modells

Führungstandems sind in aller Munde und auch im blickpunkt personal wurde bereits über die Vorteile, aber auch die Herausforderungen dieses Modells berichtet (vgl. Ausgabe 02/2023).

Um die Etablierung von Führungstandems in der FHH zu erleichtern hat das Personalamt eine Informationsseite auf dem SharePoint aufgebaut, die verschiedene Angebote bereitstellt.

Grundsätzliche Fragen und Informationsangebote

Um sich zunächst einmal grundsätzlich zu informieren möchten wir Ihnen die neu erschienene Informationsbroschüre „Führen im Tandem“ sowie die FAQ empfehlen. Die Broschüre und FAQ enthalten viele nützliche Informationen und Hilfestellungen bei der Etablierung eines Führungstandems und richten sich sowohl an Beschäftigte als auch an die Dienststellen. Insbesondere die FAQ sind so angelegt, dass auch praktische Fragen und Probleme aufgegriffen und beantwortet werden. Sollten Sie darüber hinaus Fragen haben, die nicht beantwortet werden, können Sie sich zudem über das unten genannte Funktionspostfach an das Personalamt wenden.

Bin ich für die Arbeit in einem Führungstandem geeignet?

Diese Frage zu beantworten kann mitunter schwierig sein. Wer das Modell grundsätzlich interessant findet hat vielleicht trotzdem einige Fragen, die im Vorfeld beantwortet werden sollten. Um Sie dabei zu unterstützen, stellt das Personalamt den sogenannten „Tandembility-Test“ zur Verfügung.

FÜHREN IM TANDEM

Der wissenschaftlich fundierte Test ist als Self-Assessment strukturiert und deckt verschiedene Fragenkomplexe ab. Am Ende erhalten Sie eine individuelle Auswertung in einem Ampelsystem, die zeigt, ob Sie von ihren grundsätzlichen Einstellungen zu Führung und Zusammenarbeit für diese Form der Zusammenarbeit geeignet sind und wo es möglicherweise noch Bereiche gibt, an denen gearbeitet werden kann. Der Test ist über die SharePoint-Seite [Führen im Tandem – Homepage \(ondataport.de\)](#) unter dem Punkt „Für Tandeminteressierte“ aufrufbar.

Wie finde ich eine Tandempartnerin oder einen Tandempartner?

Um eine Tandempartnerin oder einen Tandempartner zu finden, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Dies kann sowohl im Rahmen eines konkreten Auswahlverfahrens erfolgen, wenn z. B. seitens der Dienststelle die Option der Besetzung mit einem Tandem eingeräumt wird oder sich im Verfahren zeigt, dass zwei Teilzeitkräfte sich in der Auswahl durchsetzen.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, sich bereits als Tandem zu bewerben und dies im Verfahren deutlich zu machen. In diesem Fall ist es trotzdem erforderlich, dass jede und jeder Bewerbende sich individuell im Verfahren durchsetzt.

Das Personalamt kann Sie bei der Suche nach einer Tandempartnerin oder einem Tandempartner unterstützen. Zu diesem Zweck wurde ein Interessenbekundungsbogen erstellt, den Sie ausgefüllt an das Funktionspostfach fuehrungstandems@personalamt.hamburg.de senden. Sie werden dann in die anonymisierte Tandemliste aufgenommen, die ebenfalls auf dem SharePoint zur Verfügung steht. Oder Sie suchen direkt in der Liste nach geeigneten Personen. Der Kontakt wird dann über das Personalamt hergestellt.

Geschrieben von **Michaela Völker-Klein**, Personalmanagementkonzepte und Marketing im Personalamt.



Weitere Links

Tandembility-Test

Liste Tandeminteressierte

Haushaltsbeschluss 2023/2024 auf [hamburg.de](#)
(Artikel 9 Nr. 7 des Haushaltsbeschlusses)

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 12** reflektiert **Staatsrat Jan Pörksen** im Jahresrückblick die wichtigsten Herausforderungen und Ergebnisse aus 2023 und gibt einen Ausblick auf seine Pläne für 2024.
- In **Folge 13** klären wir worauf Personen, die **das erste Mal** eine **Führungsaufgabe** übernehmen, achten sollten. Praktische und nützliche Tipps gibt **Jürgen Wulff**. Er ist Führungscoach, Autor und seit 15 Jahren Dozent der Modulreihe Führung im Zentrum für Aus- und Fortbildung.
- Worin unterscheiden sich das **MAVG** und das **Konfliktgespräch**? Und wie gelingt eine erfolgreiche praktische Umsetzung? Diese und weitere Fragen beantwortet **Dr. Ingeborg Rubbert** in **Folge 14**. Sie ist nicht nur als Dozentin im Zentrum für Aus- und Fortbildung tätig, sondern auch als langjährig erfahrene Coachin.

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

Weitere Links

[blickpunkt personal Podcast auf hamburg.de](http://blickpunkt-personal-podcast.auf.hamburg.de)

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

www.hamburg.de/personalamt

