blickpunkt personal
Nr. 4/2015

Aktuelles - Aktivitäten - Aussichten

Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....Seite 3
Was haben Flüchtlinge in der Stadt mit unserer
Personalentwicklung zu tun? .....Seite 4
Schnelle Hilfe für Flüchtlinge –
Ein Erfahrungsbericht... Teil 1.....Seite 10
Fit für die Zukunft – Dataport definiert seine
Personalarbeit neu .....Seite 12
Themen in 2015.....Seite 15
Impressum..... Seite 17

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Das Thema „Flüchtlinge“ beherrscht nicht nur die Berichterstattung in den Medien, es ist auch seit Monaten neben der Olympiabewerbung das dominierende Thema in der hamburgischen Verwaltung. Die meisten Dienststellen sind direkt oder indirekt davon betroffen. Die Beschäftigten leisten herausragende Arbeit in dieser besonderen Situation.

Katharina Dahrendorf macht sich in ihrem Beitrag Gedanken darüber, welche Berührungspunkte es zwischen dem Flüchtlingsthema und dem Personalmanagement gibt. Sie betrachtet Aspekte wie sinnhafte Arbeit, Mobilität und Fürsorge des Arbeitgebers. Es scheinen sich im Thema Flüchtlinge wie in einem „Brennglas“ all die Fragestellungen zu bündeln, die wir gemeinhin mit der „Arbeitswelt 4.0“ verbinden: Komplexität, Dynamik von Entwicklungen, Halbwertzeit von Wissen, Automatisierung von Arbeitsabläufen, Notwendigkeit des Zusammenarbeitens über Ressortgrenzen hinweg, Infragestellen gewohnter Strukturen, Abläufe und Regelungen, mit denen der Alltag nicht mehr vernünftig bewältigt werden kann. Insofern zwingt uns die Flüchtlingsthematik geradezu, Arbeit in der Verwaltung neu zu denken. Das ist manchmal mehr als herausfordernd und schmerzhaft, aber damit sind auch Chancen verbunden.

Fast 500 Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung haben sich auf die Freiwilligenaufrufe für einen Einsatz im Einwohner-Zentralamt (EZA) gemeldet. Etwa 100 haben ihren Dienst dort inzwischen aufgenommen oder werden es in den nächsten Tagen tun. Toni Ritz, ein junger Inspektor aus dem Personalamt, schildert in seinem Praxisbericht, was ihn zu einem freiwilligen, befristeten Einsatz motiviert und wie er die ersten Wochen im EZA erlebt hat.

Gute Führung braucht es nicht nur in der Flüchtlingskrise. Gute Führung ist allgemein eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Behörden und Ämter ihre Aufgaben gut erfüllen können. Ihr kommt daher in unserer zunehmend komplexeren Arbeitswelt immer mehr Bedeutung zu. Das ist nicht nur die Überzeugung der hamburgischen Verwaltung, das sieht auch Dataport, der norddeutsche ländereigene IT-Dienstleister, so. Anne Xepapadakos interviewt Anne Schassan zum neuen Führungskräfte-Entwicklungsprogramm von Dataport.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre sowie Kraft und Energie für den „Schlussspurt“ eines arbeitsreichen und intensiven Arbeitsjahres 2015.

Christoph Lucks
Leiter der Abteilung Personalmanagement im Personalamt

Was haben Flüchtlinge in der Stadt mit unserer Personalentwicklung zu tun? Eine persönliche Betrachtung[1]

Derzeit gibt es wohl kaum ein Thema in Hamburg, das sich so rasant bewegt wie das Thema Flüchtlinge. Die Flüchtlingszahlen von heute sind morgen schon wieder überholt.

Ein Artikel wie dieser ist ebenso schnell veraltet, wie die ständig anzupassenden Planungen der Verwaltung, um die Flüchtlinge angemessen unterzubringen, sie willkommen zu heißen oder ihnen die Integration zu ermöglichen. Einen Artikel zu schreiben in einer Publikation, die nicht tagesaktuell erscheint, ist deshalb ein schwieriges Unterfangen.

Seit Anfang September treffen täglich durchschnittlich 300 Flüchtlinge in Hamburg ein.[2] Für 2016 wird mit 40.000 Flüchtlingen in Hamburg gerechnet.[3] Alle Ressorts, nahezu alle Dienststellen, haben auf die eine oder andere Weise mit Flüchtlingen zu tun. Beispielhaft seien genannt die Organisation der Erstaufnahme- oder Folgeeinrichtungen (BIS, BASFI, Bezirke), für die Flächenbereitstellung (BSW), für Schule und Ausbildung (BSB), für die Gesundheitsversorgung (BGV) und nicht zuletzt für Arbeit und Integration sowie die Unterstützung von Ehrenamtlichen (BASFI, Bezirke).

Das Engagement ist groß

Das Interesse, sich für Flüchtlinge zu engagieren, ist bei den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) ebenso groß wie in der Bevölkerung. Nur ein Beispiel ist, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirke zu freiwilligen Wochenendeinsätzen melden, um ankommende Flüchtlinge betreuen zu können. Beispiele dieser Art finden sich in vielen Dienststellen.

Auch die Bereitschaft, neue Aufgaben im Rahmen der Flüchtlingsthematik zu übernehmen ist groß. Beispielhaft sei die Resonanz auf einen Beschluss der Staatsräterunde Anfang August diesen Jahres genannt, 111,5 Stellen im Einwohnerzentralamt mit Beschäftigten der FHH zu besetzen, die dafür von ihren Dienststellen abgeordnet werden. Die Stellen bewegen sich in einer Wertigkeit von E 6 bis E 11 bzw. A 7 bis A 11. Etwa 490 Beschäftigte gaben daraufhin

[1] Ich danke einer Reihe von Kolleginnen und Kollegen für Hinweise zu meinen Entwürfen.

[2] Hamburger Abendblatt 19.10.2015

[3] Hamburger Abendblatt 27.10.2015

gut 790 Bewerbungen ab.[4] Dazu kommen noch etliche Initiativbewerbungen von Beschäftigten des ehemaligen höheren Dienstes.

Die Bereitschaft, zu helfen ist groß und verdient jeden Respekt. Etwas, das wir als Arbeitgeber hoch schätzen.

Erkenntnisse für die Personalentwicklung

Was bewegt die Kolleginnen und Kollegen zu diesem Schritt, bei dem es ja nicht um eine Aufgabe gehen wird, die „mal eben" so einfach zu bewältigen ist?

Ich habe in den letzten Wochen viel über diese Frage gesprochen, zum Beispiel mit den Personalentwicklerinnen und -entwicklern der Behörden und Ämter und mit Nachwuchskräften der Verwaltung. Immer habe ich gehört: Hier geht es auch um die Sinnfrage – etwas Sinnvolles tun! Diese Frage ist für das Personalmanagement interessant. Vielleicht gelingt es uns bei unserer täglichen Arbeit nicht immer ausreichend, den Sinn von Arbeit zu vermitteln.

Dass **Sinnerfüllung** einer der wesentlichen Treiber für Motivation, Engagement und gute Leistung am Arbeitsplatz ist, steht außer Frage. Als wichtigste Sinnquelle, das bestätigen viele Studien, hat sich die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe herausgestellt. Eine Tätigkeit ist dann sinnvoll, wenn sie positive Auswirkungen hat: Etwas zu schaffen, das für die Gesellschaft oder andere Personen von Wert ist, wird als sinnstiftend erlebt. Dieses Sinnerleben ist dabei nicht nur Selbstzweck: Arbeit wird auch positiver erlebt und produktiver ausgeführt.[5]

Viele Forscherinnen und Forscher – allen voran Prof. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability IBE in Ludwigshafen sehen auch, dass die Sinnfrage insbesondere für die jüngere Generation Y (etwa zwischen 1985 und Ende der 90er Jahre Geborene) von besonderer Bedeutung ist. Dieses Signal sollten wir also ernst nehmen.

Die zweite Vermutung, die ich häufiger gehört habe: Möglicherweise fühlten sich besonders solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesen Angeboten angesprochen, die damit den Wunsch verbinden, aus einer beruflichen Sackgasse herauszukommen. Dort, wo Mobilität scheinbar nicht mehr möglich war. Vielleicht auch weil unsere Stellenausschreibungen manchmal so anspruchsvoll klingen, so dass man sich kaum Chancen ausrechnet. Hier aber ist die Schwelle nicht so hoch, hier wird nicht verlangt, dass man alles schon können muss. Also eine neue Chance! Die

[4] Stand 20.11.2015

[5] www.sinnforschung.org/gesellschaftsrelevant/sinn-im-beruf-2

befristete Abordnung ermöglicht es darüber hinaus, ohne das Gesicht zu verlieren, wieder auf den alten Arbeitsplatz zurück zu kehren.

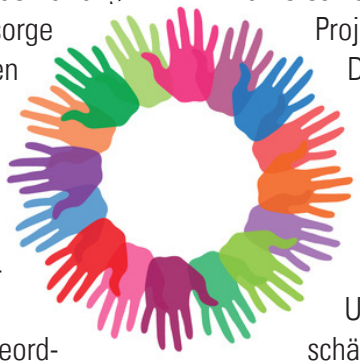
Überbehördliche Mobilität ist seit jeher ein hohes Gut in der hamburgischen Verwaltung. Dies wurde nicht zuletzt auch mehrfach in Vereinbarungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände festgehalten. So heißt es zum Beispiel in der Vereinbarung nach § 94-HmbPersVG zur „Steuerung des internen Arbeitsmarktes" (vom 04.08.2003):[6] „Auf Seiten der Beschäftigten steht der Wunsch nach beruflicher Mobilität für die Bereitschaft zur Veränderung und für die Erwartung, sich individuelle Entwicklungs- und Karrierechancen zu eröffnen, zu erhalten und zu vollziehen. Zudem stärkt Mobilität deutlich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten."

Auch für den Arbeitgeber FHH ist die berufliche Mobilität ein zentraler Baustein von Personalentwicklung und -planung. Sie hilft, berufliche Breite zu erlangen, andere Behördenkulturen kennen zu lernen und berufliche Netzwerke aufzubauen.
Folgt man der Ausgangsthese, könnte die große Bereitschaft, sich für eine ganz neue Aufgabe zur Verfügung zu stellen, auch ein Ausdruck dafür sein, dass der Wunsch nach beruflicher Mobilität bislang nicht ausreichend erfüllt werden konnte. Umgekehrt können die derzeitigen Personalbewegungen auch zu einem Motor für mehr Mobilität werden.

Die Kolleginnen und Kollegen, die in das Einwohnerzentralamt gewechselt sind oder dies in den nächsten Wochen tun werden, verdienen nicht nur hohe Anerkennung. Sie verdienen auch, dass die Arbeitgeberin FHH – und damit auch ihre Beschäftigungsbehörden – sie weiter im Blick behält. Daraus ergibt sich aus der Sicht des Personalmanagements ein drittes Themenfeld: **Die Fürsorge für alle.** Die Beschäftigten, die in das Einwohnerzentralamt abgeordnet werden, werden in mehreren Fortbildungen des ZAF und der BIS auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet. Die weitere Einarbeitung erfolgt in der Praxis. Dabei werden sich vermutlich nicht alle mit einem Wechsel verbundenen Hoffnungen erfüllen. Grundsätzlich bestehen die Abordnungen für ein Jahr. Auch dauerhafte Perspektiven sind möglich. Es kann aber natürlich auch Fälle geben, in denen die Beteiligten merken, dass ihnen die neue Aufgabe nicht liegt, sie vielleicht auch an ihre Grenzen kommen. Wichtig ist, dass sie Ansprechpersonen haben. Diese finden sie in den Beschäftigungsstellen, von denen sie abgeordnet wurden. Sie müssen sich weiter verantwortlich fühlen. Hier sind die Personalabteilungen gefordert, Gesprächsangebote zu machen und gegebenenfalls unter Beteiligung der

[6] www.dgb-nord.de/hintergrund/3/59/58__PIA__Projekt_interner_Arbeitsmarkt_Grundvereinbarung.pdf

Personalentwicklung geeignete Anschlusstätigkeiten zu finden. Auch die Gesundheitsförderung ist möglicherweise gefragt, spezielle Angebote zu machen. An dieser Stelle wäre zu überlegen, bereits während der Einsatzzeit Maßnahmen der Gesunderhaltung anzubieten. Schließlich sollte die Fürsorge allerdings nicht nur für die abgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, sondern auch den Verbliebenen, die eine erhöhte Arbeitsdichte bewältigen müssen und letztlich auch deren Führungskräften, die Jonglierarbeit leisten und Lücken füllen müssen.



Weitere Ansprechpersonen für die abgeordneten Beschäftigten befinden sich im Personalamt beim Referat Interne Personalberatung und -vermittlung (P34), von wo aus sie auch vermittelt wurden.[7]

Ein weiterer Aspekt der Personalentwicklung ist die **Interkulturelle Öffnung** der Verwaltung. Dieses Thema ist seit gut zehn Jahren eines der strategischen Themen des Personalmanagements. Ein Meilenstein ist seit 2006 immer wieder die Dachkampagne der ausbildenden Behörden, die das Ziel verfolgt, den Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund auf 20 Prozent zu steigern. Die beiden Beschäftigtenbefragungen (2008 und 2014) haben uns nicht nur gezeigt, dass inzwischen 12,3 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben. Sie zeigten auch eine sehr unterschiedliche Verteilung zwischen den Behörden und Ämtern und den Berufsgruppen. Ebenso unterschiedlich war in der Praxis das Interesse an Projekten, die interkulturelle Öffnung in den Dienststellen zu fördern. Die neuen Aufgaben werden den Bedarf verstärken, sich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Verwaltung mit Fragen der interkulturellen Vielfalt auseinanderzusetzen. Dies ist wichtig, um „kulturell bedingte Unterschiede aufgeschlossen und wertschätzend wahrzunehmen und sie differenziert und zielorientiert zu kommunizieren (…)“. Die interkulturelle Kompetenz, die dadurch entsteht, „beruht auf der Aufmerksamkeit für kulturell bedingt andere Selbstverständlichkeiten, auf der Kenntnis und grundsätzlichen Wertschätzung der Werte, Anschauungen und Verhaltensweisen des Gegenübers sowie auf dem Bewusstsein für die eigene Kultur und deren Relativität“.[8]

Eine spannende Frage wird sein, inwieweit sich die hamburgische Verwaltung als Arbeitgeber gegenüber den Flüchtlingen als potenzielle Beschäftigte öffnen kann. Dies wird an anderer Stelle zu diskutieren sein. Das Interesse vieler Hamburger Arbeitgeber an diesen Potenzialen jedenfalls ist groß.

[7] Die zentrale Beratungsnummer von P34 lautet: 040-42831-1698.

[8] aus Definition Interkulturelle Kompetenz, siehe Personalmanagementbericht 2009, Seite 44.

Organisationsentwicklung
Aus übergeordneter Sicht ist die aktuelle Entwicklung auch unter einem weiteren Aspekt interessant.

Für viele Aufgaben, für die die Verwaltung jetzt Stellen besetzen muss, gibt es keine Regeln und Routinen. Die besonders betroffenen Bereiche verändern sich rasant: durch Personalaufwachs, durch immer neue Fragestellungen und Herausforderungen. Das ist für unsere Organisation, die auf Normen und hierarchischen Strukturen beruht, eine Herausforderung. Hier müssen auch mal schnelle Entscheidungen getroffen werden, ohne Zeit, die Vorgesetzten einzubeziehen. Hier müssen Organisationen zusammen arbeiten, die es gewohnt waren, ihre Zuständigkeit klar abzugrenzen. Ad hoc entstehen Aufgaben, die es erfordern, projektorientiert, begrenzt auf kurze Zeit, ein Problem zu lösen. Und alles am Anschlag. Da wird auch mal das Recht bis an die Schmerzgrenze interpretiert, um notwendige Dinge zu ermöglichen. Wohl wissend, dass diese Grenze auch unerlässlich und sinnvoll ist. Kurzum: Hier wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität und Vernetzung verlangt, die in diesem Maß in ihren bisherigen Tätigkeiten nicht erforderlich war. Und es verlangt nach intensiver Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen Institutionen, mit den Verbänden, den Ehrenamtlichen, den Bürgerinnen und Bürgern.

Aber ist dies nicht genau das, was die **Verwaltungsmodernisierung** schon seit langem anstrebt? Dezentrale Entscheidungskompetenzen (Aufgabe, Kompetenz, Verantwortung (AKV)), Prozesse und Verwaltungsabläufe vom Kunden her denken und damit Verwaltungsgrenzen überwinden, wenn es der Sache dient? Projektorientiertes, vernetztes Denken und nicht zuletzt die Bürgerkommune?

Wenn es uns gelingt, unsere Erfahrungen zu reflektieren und daraus Schlüsse für zukünftige Anforderungen zu ziehen, ist es aber auch eine Chance für Verwaltungsmodernisierung! Dazu kommen neue Anforderungen an das Managen von Krisen. Die Frage, welche konkreten Anforderungen damit für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden sein werden, wäre eine wichtige Diskussion, zum Beispiel auch im Hinblick auf künftige Rekrutierungen.

Das was in dieser Situation passiert, treibt auf die Spitze, was viele auch schon vorher gespürt haben. Die Organisationsforschung bezeichnet dieses Phänomen neuerdings als „VUCA".[9] VUCA beschreibt die Anforderung, „sich in einer sich schnell verändernden („volitalen"), unsicheren, komplexen und ambivalenten Welt zurecht finden zu müssen. „Es ist nicht mehr nur die steigende Vernetzung der Welt, die uns zu schaffen macht. Es ist die Kombination dieser

[9] Vgl. zum Beispiel Zeitschrift für Organisationsentwicklung, Ausgabe 3/ 2015.

Unübersichtlichkeit mit stark schwankenden Zyklen, einem hohen Maß an Unsicherheit und der schwierigen Interpretierbarkeit vieler Entwicklungen.[10]

Damit ist aus meiner Sicht gut auf den Punkt gebracht, was uns verunsichert. Und was die Personalentwicklung in den nächsten Jahren herausfordern wird. Denn das Thema wird uns sicherlich noch lange begleiten.

Autorin Katharina Dahrendorf, Leiterin des Referats Personalmanagementkonzepte und Marketing im Personalamt: „Die Flüchtlinge in Hamburg stellen auch die Personalentwicklung der hamburgischen Verwaltung vor neue Aufgaben. Diese müssen wir annehmen."

[10] a.a.O., Seite 1.

Schnelle Hilfe für Flüchtlinge – Ein Erfahrungsbericht…Teil 1

Die Redaktion von blickpunkt personal hat Toni Ritz gebeten, über seine Erfahrungen als abgeordneter Beschäftigter zur Unterstützung der Flüchtlingsarbeit (siehe voranstehenden Artikel) innerhalb des nächsten Jahres zu berichten. Lesen Sie im Folgenden seinen ersten Beitrag.

Von dem Aufruf des Einwohner-Zentralamtes der Behörde für Inneres und Sport im Personalportal unter dem Stichwort „Schnelle Hilfe für Flüchtlinge" habe ich mich sofort angesprochen gefühlt. Das Versprechen ein „sehr dynamisches, interessantes und vor allem sinnstiftendes Aufgabenfeld" wahrzunehmen und gleichzeitig ein aktuelles Thema zu bewegen klang für mich sehr vielversprechend. Zugleich stellte sich für mich die Frage, wie meine bisherige Dienststelle (Personalamt), bei der meine Tätigkeit (Haushalt und Controlling) ohne Zweifel ebenfalls dynamisch, interessant und sinnstiftend ist, mit einer kurzfristigen Abordnung zurechtkommt. In der Abwägung habe ich mich entschlossen, mich für die Abordnung zum Einwohner-Zentralamt zu bewerben, obwohl ich mich in meinem Team im Personalamt sehr wohl gefühlt habe. Ein Beweggrund dafür war, dass ich meinen Dienstherrn FHH bei der Bewältigung der zweifelsohne großen Herausforderung durch den täglichen Zustrom an Flüchtlingen unterstützen möchte. Der zweite und entscheidende Beweggrund war die Möglichkeit, einen Beitrag für die Menschen zu leisten, die in Hamburg Zuflucht suchen und auf eine menschenwürdige Unterbringung angewiesen sind.

Die neuen Aufgaben

Nach einem einfachen Bewerbungsverfahren mit einem Kennenlerngespräch ging alles ganz schnell. Innerhalb von zweieinhalb Wochen habe ich meine Aufgaben im Personalamt an die Kolleginnen und Kollegen übergeben und meinen Dienst im Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge (ZKF) begonnen. Meine Aufgabe als Objektbetreuer ist, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen geeignete Standorte für die Zentrale Erstaufnahme von Flüchtlingen (ZEA) baulich zu ertüchtigen, das heißt bewohnbar zu machen. Wir koordinieren dabei die Erweiterung

bestehender Standorte sowie die Erkundung neuer Standorte. Wir veranlassen Prüfungen auf Geeignetheit in baulicher, bauplanungsrechtlicher, technischer, betrieblicher und finanzieller Hinsicht. Ich arbeite in einem motivierten Team, in das ich sehr herzlich aufgenommen und zügig eingearbeitet wurde.

Direkt vor Ort

Die Aufgabe als Objektbetreuer im ZKF ist einerseits sehr anspruchsvoll und anstrengend, bereitet aber ebenso viel Freude. Ich bin mit meinem Team viel in der Stadt unterwegs und wir besprechen mit den Beteiligten an den ZEA-Standorten vor Ort die weitere Vorgehensweise zur Anmietung bzw. zum Kauf von Gebäuden und Grundstücken, zur baulichen Ertüchtigung dieser Standorte und auch während des Betriebs einer ZEA sind wir in baulichen Fragen die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Betreiber.

Fortsetzung folgt...

Autor Toni Ritz, Objektbetreuer im Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge im Einwohner-Zentralamt: „Im Personalportal wurde nicht zu viel versprochen: Die Tätigkeit ist dynamisch, interessant und sinnstiftend – und macht darüber hinaus auch viel Spaß."

Fit für die Zukunft – Dataport definiert seine Personalarbeit neu

Interview mit Anne Schassan, Programmmanagerin Personal 2020 bei Dataport, dem IT-Dienstleister von Hamburg sowie fünf weiteren Bundesländern. Das Interview führte Anne Xepapadakos vom Personalamt.

Anne Xepapadakos: Frau Schassan, Sie sind seit Oktober 2014 bei Dataport und betreuen dort das Programm Personal 2020. Was tut sich gerade bei Ihnen im Personalbereich?

Anne Schassan: Wir sind dabei, den gesamten Personalbereich neu aufzustellen und fit für die Zukunft zu machen.

Anne Xepapadakos: Das klingt ja spannend. Wie kam es zu diesem Schritt? Was soll zukünftig anders werden?

Anne Schassan: Wir möchten als Arbeitgeber langfristig attraktiv sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir Leitgedanken und Anforderungen formuliert. Wir sehen uns sowohl als verlässlichen Dienstleister im Personalbereich als auch als aktiven Gestalter der Organisation Dataport. Unser Ziel ist es, Dataport durch professionelle Personalarbeit dauerhaft leistungs- und wettbewerbsfähig zu machen. Wir haben uns gefragt, was unsere internen Kunden von uns erwarten und wo wir bereits gut sind. Darüber hinaus war wichtig, sich bewusst zu machen, welche strategischen Anforderungen von außen an uns gestellt werden. Wer sind unsere regionalen Wettbewerber um Fachkräfte? Worauf achten die Generationen Y und Z bei der Entscheidung für einen Job und wie erreichen wir sie? Natürlich trifft man da auf die großen Themen wie Demographie oder in unserem Fall den Wettbewerb in der IT-Branche. Dataport ist in den letzten zehn Jahren zwischen 2004 und 2014 um fast 100 Prozent gewachsen, das heißt, wir haben heute doppelt so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bord.

Vor diesem Hintergrund müssen wir, um langfristig attraktiv zu sein, eine nachhaltige Personalplanung betreiben. Wir möchten unsere guten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig binden. Zu diesem Zweck haben wir eine Altersstrukturanalyse bis 2024 gemacht (Durchschnittsalter 44,9 Jahre). Dataport wird in den nächsten Jahren aus Altersgründen viele wertvolle Kräfte verlieren. Und mit ihnen wird auch viel Wissen verloren gehen. Um dem vorzubeugen, möchten wir proaktiv etwas für unsere Zukunftsfähigkeit tun. Wir haben daher das personalstrategische Zukunftsprogramm Personal 2020 aufgelegt.

Anne Xepapadakos: Bevor wir gleich auf das Programm zu sprechen kommen, noch eine Frage vorab: In der FHH beschäftigt viele derzeit das Thema Managementkompetenz der Führungskräfte. Die Fachlichkeit unserer Führungskräfte war stets ausgeprägt, die Mitarbeiterführung ist in vielen Bereichen schon wertschätzender und kooperativer geworden. Nun müssen wir an unserer Steuerungs- und Managementkompetenz arbeiten. Das immer schneller werdende Arbeitsleben und nicht zuletzt die Strategische Neuausrichtung des Haushaltswesens auf die doppische Haushaltsführung sind Treiber dieses Wandels. Inwiefern spielt diese auch bei Dataport eine Rolle?

Anne Schassan: Managementkompetenz spielt bei uns selbstverständlich auch eine Rolle. Da wir aber schon länger eine Anstalt öffentlichen Rechts sind, haben unsere Führungskräfte diese Kompetenz bereits verinnerlicht. Unsere Bereichsleiterinnen und -leiter müssen einen strategischen Blick einnehmen, sie müssen weitsichtig und unternehmerisch denken. Gute Personalführung ist bei uns natürlich ebenso wichtig.

Der Prozess, den wir gerade durchlaufen, wird dazu führen, dass zukünftig auch Abteilungsleiterinnen und -leiter noch intensiver durch die „Managementbrille" schauen müssen. Die größten Führungsspannen haben bei uns die Gruppenleiterinnen und -leiter. Sie sind in die Führungsarbeit am stärksten involviert und sollen auch als Personalentwicklerinnen und Personalentwickler fungieren. Dies entspricht unserem Bild der Führungskraft als Personalentwicklerin bzw. Personalentwickler.

Anne Xepapadakos: Inwieweit finden sich solche Überlegungen denn in Ihrem Programm bzw. Ihrer neuen Organisation wieder?

Anne Schassan: Wir haben uns beispielsweise für ein Führungsteam entschieden. Dieses besteht, wenn es 2016 soweit ist, aus zwei Abteilungs- und drei Kompetenzcenterleitungen. Mittels dieser Organisation sollen personalstrategische Themen schneller umgesetzt werden, eine bessere Vernetzung unserer HR-Leitungen erfolgen sowie über die Einführung von Human Resources Businesspartnern eine stärkere Nähe zu den Fachbereichen hergestellt werden.

Wir legen dabei während des gesamten Prozesses großen Wert auf eine hohe Mitarbeiterbeteiligung, das heißt, die Beschäftigten werden rechtzeitig infor-

miert und in dialogorientierten Settings beteiligt. Im Moment sind wir gerade mitten in der Umsetzung.

Anne Xepapadakos: Können Sie einige Beispiele nennen, was Ihr neues Personalmanagement kennzeichnet?

Anne Schassan: Wir führen derzeit ergänzend zur Führungskarriere eine Fachkarriere sowie jährliche Demographiegespräche ein, bei denen wir einen Blick in die Zukunft werfen und den Personalbedarf quantitativ und qualitativ bestimmen. Eine weitere neue Leistung ist unsere HR-Change-Beratung für Führungskräfte. Außerdem beobachten wir den Arbeitsmarkt genau und prägen unsere Marke als Arbeitgeber stärker aus. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen uns dabei als Botschafterinnen und Botschafter. Natürlich beschäftigen uns auch Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sozialleistungen, mobiles Arbeiten, Führung in Teilzeit, flexible Arbeitsformen.

Für unsere Führungskräfte haben wir ein Kompetenzmodell entwickelt. Das ist auch vor dem Hintergrund wichtig, dass wir in ein paar Jahren aufgrund der Altersstruktur viele erfahrene Führungskräfte verlieren und neue dazu gewinnen werden. Denen geben wir mit dem Kompetenzmodell eine Orientierung. Bei allen diesen Bestrebungen haben wir immer eins vor Augen: Einen Mehrwert für unsere Kunden zu schaffen.

Anne Xepapadakos: Sie hatten Ihre Arbeitgebermarke erwähnt. Wodurch wird diese denn geprägt?

Anne Schassan: Wir sind ein öffentlicher Arbeitgeber. Da wir finanziell nicht mit Unternehmen der Privatwirtschaft um gute Leute konkurrieren können, setzen wir auf ein gutes Image. Aus unserer Wahrnehmung steigt die Attraktivität des öffentlichen Sektors auch für junge Leute. Wir bieten Sinn, interessante Tätigkeitsfelder, langfristige Perspektiven, gute Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance und die Möglichkeit mitzugestalten.Unser Alleinstellungsmerkmal bei Dataport ist, dass wir IT- und Verwaltungskompetenz vereinen und durch unsere Leistungen einen **public value**, das heißt einen Mehrwert für das Gemeinwesen erzeugen.

Anne Xepapadakos: Frau Schassan, vielen Dank für dieses interessante Gespräch und weiterhin gutes Gelingen bei der Umsetzung!

Themen in 2015

Hier finden Sie eine Übersicht der Themen, über die in 2015 berichtet worden ist.

Ausgabe 1/2015 (Schwerpunktausgabe Gleichstellungsgesetz)

- Das novellierte Gleichstellungsgesetz für Hamburg: Präziser, verbindlicher, umfassender! (PA)
- Genau hingeschaut: Daten, Fakten, Zahlen! (PA)
- Personalauswahlverfahren – inwiefern wird das Thema „Gender" dort relevant? (PA)
- Ein wichtiges Thema: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. (PA)
- Gleichstellung – geplant und öffentlich gemacht! (PA)
- Die Gleichstellungsbeauftragten – ihr Auftrag: Unterstützen, fördern und begleiten (PA)
- Damals und heute – Gedanken zur Novellierung des Gleichstellungsgesetzes (JB)
- Frauenvollversammlung der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt verabschiedet das alte Gleichstellungsgesetz. (BSU und LGV)
- Das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz bringt Frauen in Aufsichtsgremien. (JB)

Ausgabe 2/2015 (Schwerpunktausgabe Mobilität)

- Warum berufliche Mobilität wichtig ist und welche Vorteile sie der Verwaltung bietet (PA)
- Welche Arten von beruflicher Mobilität gibt es im internen Arbeitsmarkt der FHH? (PA)
- Neues Konzept „iMobilität" – Fördern der individuellen und überbehördlichen beruflichen Mobilität (PA)
- Drei Blickwinkel einer mobilen Führungskraft (BIS)
- Vom Rechnungshof in die HafenCity (RH)
- Zentrale und dezentrale Mobilitätsangebote ergänzen sich optimal (FB)
- Hamburg Port Authority macht mobil (HPA)
- Gelebte Förderung und Unterstützung von Mobilität in der BASFI (BASFI)
- Mobilität in der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
- Beruflicher Seitenwechsel innerhalb der Justiz! (JB)
- Zeigen Sie Eigeninitiative und fahren Sie mehrgleisig! (extern)
- Ich habe meine Mobilität selbst in die Hand genommen! (BA Hamburg-Mitte)

- Noch ein Blick auf die Nachbarn – Mobilität als Personalentwicklungselement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (Staatskanzlei Kiel)
- Sprechen Sie uns an! (PA)

Ausgabe 3/2015

- Neue Wege in der Fortbildung mit E-Learning (ZAF)
- Führung und Management (PA)
- Gleichstellungspolitik für Männer – Verzicht oder Gewinn? (PA)
- Aus dem Wissensmanagement in der Hamburgischen Verwaltung: der Profikanal für die Personalverwaltung (PA und ZPD)

Ausgabe 4/2015

- Was haben Flüchtlinge in der Stadt mit unserer Personalentwicklung zu tun? (PA)
- Schnelle Hilfe für Flüchtlinge – Ein Erfahrungsbericht… Teil 1 (BIS)
- Fit für die Zukunft – Dataport definiert seine Personalarbeit neu (Dataport)

Impressum

Herausgeberin:
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Bettina Lentz, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg, Tel.: 040 428 31-1410,

Redaktion:
Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin),
Sarah Dabrowski, Patrick Heitbrink, Britta Becker

Interne Organisation:
Susanne Walter

Kontakt:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:
Susanne Walter, Susanne Neugebauer

Bildnachweis:
Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com),
Titelseite kleine Bilder (Personalamt),

S. 4 (© koszivu - Fotolia.com),
S. 7 (© ahmety34 - Fotolia.com),
S. 10 (© Rido - Fotolia.com),
S. 12 (© Gina Sanders - Fotolia.com),
S. 13 (© Olivier Le Moal - Fotolia.com),
S. 14 (© tsiumpa - Fotolia.com),
S. 15 und 16 (© fotomek - Fotolia.com)

Download im Internet:
www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:
30.11.2015

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Hamburg | Personalamt