



blickpunkt personal

Nr. 4/2014

Aktuelles - Aktivitäten - Aussichten

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	Seite 3
Die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt gibt Gas bei den Spitzenfunktionen – Zwei Interviews.....	Seite 4
10 Jahre Zentrum für Personaldienste – Wir ziehen Bilanz.....	Seite 8
Mentoring: „Fortsetzung folgt...“	Seite 12
Praktika im Ausland – Drei Praktika, drei Kontinente, drei Erfahrungen.....	Seite 14
Impressum.....	Seite 23

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Thema, das uns derzeit im Personalmanagement besonders umtreibt, ist die Frage, wie es noch besser gelingen kann, den Anteil von Frauen in Spitzenfunktionen der hamburgischen Verwaltung zu erhöhen. „Zum Glück“ könnte man sagen, ist dieses Thema auch gerade eines, das eine besonders große mediale Aufmerksamkeit genießt. Wir lassen in dieser Ausgabe des blickpunkt personal zwei Frauen zu Worte kommen, die dort bereits angekommen sind. Zwei Amtsleiterinnen. Beide aus der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt, einer technischen Behörde, von der man nicht erwartet hätte, bereits drei von insgesamt acht Amtsleitungen weiblich besetzt zu haben. Wir fragen die beiden nach ihren Erfahrungen.

Zehn Jahre ist es her, dass das Zentrum für Personaldienste (ZPD) gegründet wurde. Ein langer Weg von der alten Besoldungs- und Versorgungsstelle an der Kurt-Schumacher-Allee hin zu dem Landesbetrieb am Normannenweg, der hochkomplexe Prozesse und Projekte zu managen hat. Dass diese Komplexität zuweilen auch zu Konflikten und Friktionen führt, liegt in der Natur der Sache. Dennoch aber ein Grund zu feiern und inne zu halten.

Den Abschluss unseres blickpunktes bilden vier Erfahrungsberichte, die nicht unterschiedlicher sein könnten:

Der Erfahrungsbericht einer Mentee, die bei einer erfahrenen Führungskraft alle Fragen loswerden konnte, mit denen man als neue Führungskraft konfrontiert ist.

Es folgen Erfahrungsberichte dreier Studentinnen des Studiengangs Public Management (PuMa), die während ihres Studiums an der HAW Hamburg ein dreimonatiges Praktikum außerhalb der hamburgischen Verwaltung absolviert haben. Aus den Erfahrungen entstanden persönliche Berichte über Auslandspraktika in Europa, Südostasien und Nord-Amerika.

Auch das bietet die Verwaltung!

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen.



Katharina Dahrendorf

Die Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt gibt Gas bei den Spitzenfunktionen

In den vergangenen Monaten haben zwei neue Amtsleiterinnen ihre Arbeit in der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (BSU) aufgenommen. Damit hat die Behörde den Frauenanteil an diesen Spitzenfunktionen von langjährig 12,5 Prozent auf 37,5 Prozent zu Beginn 2014 steigern können und belegt in der Hamburger Behördenlandschaft nunmehr einen vorderen Platz.

blickpunkt personal hat dies zum Anlass genommen, um mit den beiden neuen Amtsleiterinnen der BSU, Susanne Metz und Dr. Renate Taug, über ihre Erfahrungen auf dem Weg an die Spitze zu sprechen. Die Interviews führten Heide Vogt und Eva Gnacke, Personalamt, Referat Führungskräftegewinnung und -entwicklung.

Sich selbst von Zeit zu Zeit in einem größeren Rahmen sehen und sich Neues zutrauen

Frau Metz, Sie sind seit einigen Monaten eine von drei weiblichen Amtsleitungen in der BSU. Uns interessiert: was hat Ihnen geholfen, dorthin zu kommen, wo Sie jetzt sind?

Ich komme aus Mannheim, wo ich eine Abteilung geleitet habe. Die Amtsleitung in der BSU hat mich wegen des Aufgabenspektrums und des Verantwortungsspielraums gereizt. Ich habe das Anforderungsprofil mit meiner Erfahrung und meinen Kompetenzen abgeglichen und mir gesagt: „Das kannst Du!“

Sind Sie bei Ihrer Karriereplanung strategischen Überlegungen gefolgt?

Ich kann meine Fähigkeiten und Qualifikationen realistisch einschätzen und habe wichtige Chancen zur beruflichen Entwicklung genutzt.

Welche Rolle spielte das Thema „Familie“ bei Ihrer beruflichen Entwicklung?

Das war für mich zum Glück nie ein Konfliktthema. Beruf und Partnerschaft sind für mich gleichermaßen wichtig – ohne dass ich ein festes Rollenbild verfolgt habe.

Sind Sie von männlichen Entscheidern gefördert worden und wie wichtig war das für Ihre berufliche Entwicklung?

Ich bin von vielen Entscheidern gefördert worden. Trotzdem ist mir deutlich geworden: Frauen haben in männlich dominierten Entscheider-Netzwerken nicht immer einen angemessenen Platz oder einen schweren Stand, sobald sie als Konkurrenz empfunden werden.

Was kann die Organisation tun, um die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern und dazu beizutragen, dass es mehr weibliche Führungskräfte auch in Spitzenpositionen gibt?

Grundsätzlich muss Führungsarbeit erprobt werden können. Ich denke an Projektleitungen, Stellvertretungen und ähnlich unkompliziert zu realisierende Chancen. Auch das Führungsverhalten muss bewusst reflektiert werden und die Entwicklung von Führungsfähigkeiten durch geeignete Fortbildungsangebote und Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung unterstützt werden. Zudem sollte eine Organisationskultur gepflegt werden, in der es den Entscheidenden leicht fällt, für die individuellen Kompetenzen der Nachwuchskräfte offen zu sein.

Welchen Rat geben Sie jungen Frauen am Anfang ihrer Karriere?

„Grundsätzlich muss Führungsarbeit erprobt werden können. Ich denke an Projektleitungen, Stellvertretungen und ähnlich unkompliziert zu realisierende Chancen.“

Ich finde es wichtig, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen und auszubauen. Sich selbst von Zeit zu Zeit in einem größeren Rahmen zu sehen und sich Neues zuzutrauen scheint mir ebenso wichtig, wie ein souveräner Umgang mit Unsicherheit: man/frau sollte nicht überkritisch mit sich selbst sein. Die meisten erfolgreichen Menschen können das ziemlich gut.

Sehen Sie einen Unterschied im Umgang mit Gender-Themen in der FHH und in Mannheim?

In der hamburgischen Verwaltung erlebe ich mehr Frauen in meinem Arbeitsumfeld (Anm. der Redaktion: Im Amt für Landes- und Landschaftsplanung sind 61 % der Beschäftigten und 57 % der Führungskräfte weiblich). Das hat Einfluss auf den Umgang miteinander. In Hamburg wie auch in Mannheim sind Fragen der Gleichstellung wirklich ein Thema und Frauenförderung wird nach meiner Wahrnehmung ernsthaft verfolgt.

Vielen Dank für das Gespräch!



Autorin Susanne Metz,

Leiterin des Amtes für Landes- und Landschaftsplanung in der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt.

Selbstbewusst über den eigenen Schatten springen!

Frau Dr. Taug, Sie sind seit 1990 im Amt für Umwelt beschäftigt, bezeichnen sich selbst als „Amtsgewächs“. Hatten Sie damals schon das Ziel, an die Spitze zu kommen?

Nein, überhaupt nicht. Das Amt ist ja wie eine Pyramide, da wird es nach oben hin immer enger. Aber mit jeder neuen Stufe konnte ich mir vorstellen, auch die nächste zu erreichen. Ich habe oft Stellvertretungsfunktionen wahrgenommen. Dadurch hatte ich die Chance, mich zu erproben und in die Aufgabe hineinzuwachsen und - was sicher auch geholfen hat - von den „Entscheidern“ gesehen zu werden.

„Selbstverständlich fühle auch ich mich in der Verantwortung, meine Mitarbeiterinnen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen.“

Und wie sind Sie schließlich Amtsleiterin geworden?

Ich war ja schon eine zeitlang kommissarische Leiterin des Amtes und bin von vielen Seiten ermutigt worden, mich zu bewerben, sowohl aus dem Amt heraus als auch von Seiten der Hausspitze. Das habe ich als große Wertschätzung erlebt und es hat mich - zugegeben, durchaus nach einigem Zögern - letztlich motiviert, auch noch durch diese Tür zu gehen.

Was ist für Sie das Reizvolle an Ihrer Amtsleitungsfunktion?

Die Funktion gibt mir die Möglichkeit, gestalten zu können, sei es in den fachlichen Inhalten, oder auch aktuell im Prozess der Aufgabenkritik in der BSU. Das Amt besteht aus sehr heterogenen Abteilungen und ist durch eine große Vielfalt an Aufgaben gekennzeichnet. Das schätze ich sehr. Auch der Blick über den Tellerrand ist mir wichtig. Durch meine Gremienarbeit bin ich bis hinauf in die EU-Ebene gut vernetzt.

Wie können Sie diese anspruchsvolle Tätigkeit mit Ihrem Privatleben vereinbaren?

Ich bin eine Frühaufsteherin und dementsprechend zeitig im Büro, versuche aber auch, gegen 18 Uhr nach Hause zu gehen. Da ich keine Kinder und einen sehr verständnisvollen Partner habe, ist die Vereinbarkeit für mich nicht so ein Problem, wie ich es bei anderen erlebe. Hier stelle ich fest, dass neben der Betreuung der Kinder auch die Pflege der Eltern immer mehr zum Thema in unserer Behörde wird. Das Bedürfnis nach

Telearbeitsplätzen wächst, und ich versuche, diesem auch so weit wie möglich situationsgerecht entgegen zu kommen.

Frau Dr. Taug, Ihre Senatorin Jutta Blankau, hat sich das Ziel gesetzt, dass in einigen Jahren 50 % der Führungsfunktionen der BSU mit Frauen besetzt sein sollen. Was können Sie selbst als eine der Spitzenführungsfrauen der Behörde dazu beitragen?

Selbstverständlich fühle auch ich mich in der Verantwortung, meine Mitarbeiterinnen in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Im Kreis meiner Kolleginnen und Kollegen sprechen wir durchaus über einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir für besonders geeignet halten für eine Aufgabe. Dabei ist es von Vorteil, wenn man das Amt gut kennt und ein Vertrauensverhältnis untereinander besteht.



Autorin Dr. Renate Taug,

Leiterin des Amtes für Umwelt in der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt.

Auch versuche ich, geeignete Mitarbeiterinnen zu einer Bewerbung zu motivieren. Allerdings gebe ich einer Person auch schon mal einen Hinweis, wenn ich ihre Bewerbung für eine bestimmte Funktion nicht – oder noch nicht – für sinnvoll halte. Auch das gehört für mich zu einer verantwortungsbewussten Personalentwicklung.

Welchen Rat haben Sie für junge karriereorientierte Kolleginnen?

Sie sollten nicht zu viele Selbstzweifel haben und auch mal mutig über ihren Schatten springen. Und sie sollten sich gut vernetzen.

Vielen Dank für das Gespräch!

10 Jahre Zentrum für Personaldienste – Wir ziehen Bilanz!

Am 1. Januar 2014 ist das Zentrum für Personaldienste (ZPD) zehn Jahre alt geworden: Ein Grund zum Feiern und Innehalten.

Angesichts der großen Themen, die wir bewegen, erinnert sich heute kaum noch jemand daran, wie es begann: Aus der Abteilung P4 „Zentrale Personaldienste“ des Personalamts, die sich wiederum aus der alten BVSt¹ und dem Projekt ProPers² zusammensetzte, haben wir den Landesbetrieb Zentrum für Personaldienste gegründet. Ein Blick auf unsere vielen Vorhaben und Projekte zeigt außerdem die große Vielfalt an Aufgaben und Herausforderungen gestern und heute.



Was sind die besonderen Aktivposten?

Verbesserter Standort: Sicherlich war der Umzug aus den beengten Verhältnissen der Kurt-Schumacher-Allee in den Normannenweg ein echter Gewinn für den neuen Landesbetrieb. Wir konnten nicht nur unsere wachsenden Raumbedarfe stillen, sondern fühlen uns hier nun bereits seit fünf Jahren wohl. Das neue Bürogebäude steht für mehr Transparenz und Ef-

fizienz in der Zusammenarbeit und verfügt über teambezogene „open spaces“. Die besonderen Schutzbedürfnisse im Umgang mit Personaldaten konnten im neuen Gebäude durch elektronische Zugangssteuerung deutlich besser befriedigt werden.

Kernaufgabe Bezügeabrechnung: Als besonderer Schwerpunkt ist die allmo-

natliche Bezügeabrechnung für die FHH (inklusive der Abrechnung für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger) und weitere Kundinnen und Kunden zu nennen. Dieses „laufende Geschäft“ ist eine Kernaufgabe des ZPD. Auf tarifliche und gesetzliche Anforderungen reagieren wir schnellstmöglich, damit alle Beschäftigten und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zum Beispiel zeitnah Tarifsteigerungen und Besoldungs-/Versorgungsanpassungen erhalten. Das ist eine große Herausforderung, die wir immer wieder meistern – sofern erforderlich auch durch Einsatz am Wochenende.

¹ BVSt stand für Besoldungs- und Versorgungsstelle

² ProPers war das Projekt zur Einführung von PAISY

Im Ergebnis belegt das ZPD bei der Bezügeabrechnung (hier werden nur die Aktiven betrachtet) eine Spitzenposition im **Benchmarking** (zunächst mit den fünf norddeutschen Ländern, nunmehr mit 15 Bundesländern).

PersonalControlling: Unser PersonalControlling gilt bundesweit als vorbildlich. Hier werden Strukturanalysen und Berichte gefertigt, die zum Beispiel mit den zentralen Personalstrukturberichten eine wertvolle Informationsquelle für Senat und Bürgerschaft darstellen und mit den dezentralen Personalkostenhochrechnungen und Budgetberichten für Planungen mit unterschiedlicher Zielsetzung sowohl zentral als auch dezentral genutzt werden. Das auch öffentlich diskutierte Vollkräftecontrolling zur Unterstützung eines transparenten Personalabbaus wäre ohne die im ZPD entwickelten Instrumente nicht durchführbar.

Beihilfebearbeitung: Nicht wenige blicken heute kritisch auf die Beihilfe. Dabei wird schnell übersehen, dass wir in den Jahren 2008 bis 2011 das von der Bürgerschaft vorgegebene Zeitziel von jahresdurchschnittlich zehn Bearbeitungstagen einhalten konnten. Seitdem ist dies leider nicht mehr gelungen. Die Ursachen hierfür sind einerseits demografisch bedingt wachsende Fall- und Antragszahlen, die einen Personalmehrbedarf ausgelöst haben, andererseits eine gleichzeitige hohe Fluktuation und erhebliche

Fehlzeiten. Mit einem Mix an Maßnahmen – mehr Personal, aber auch Effizienzsteigerungen in der Bearbeitung – werden wir es hoffentlich schaffen, ab Sommer 2014 zu einer Normalität, das heißt zu der Zielvorgabe von zehn Tagen zurückzukehren. Für die Geduld und das Verständnis vieler Beihilfeberechtigter und der Gewerkschaften möchten wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bedanken.

Kundinnen und Kunden: Für uns als Dienstleister ist die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden unverzichtbar; dies wird insbesondere bei den „freiwilligen“ bezahlten Leistungen deutlich. Durch neue Produkte hat das ZPD deutlich Kundinnen und Kunden hinzugewinnen können.

Shared Services: Zu den neuen Produkten gehören unter anderem Ansätze, Arbeit neu zu organisieren sowie Shared Services aufzubauen. Wir nehmen zum Beispiel die Bearbeitung von Dienstreisen und deren Technikunterstützung für die Senatskanzlei, das Personalamt und das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) wahr. Die große Lösung eines Shared Service Center für alle Behörden und Ämter sowohl bei der Abrechnung von Dienstreisen als auch im Zusammenhang mit dem gemeinsamen Projekt KoPers/ePers war bisher noch nicht durchsetzbar – wir sind aber optimistisch, dass sich die bessere Lösung langfristig durchsetzt, wenn Effizienz und Qualität stimmen.

Projekte: Viele unserer Projekte, die wir zum Teil für alle Behörden und Ämter initiieren und umsetzen sowie ZPD intern als systematischen Beitrag zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung und Aufgabenkritik nutzen, zeigen, dass das ZPD ein wesentlicher Aktivposten zur Modernisierung der Personalarbeit in der FHH ist:

- Die erfolgreiche Umsetzung von **PAISY-Archiv** und der **Schnittstelle zu SAP (PAISAP)** fiel in die erste Hälfte dieses Jahrzehnts.
- Viel Kapazität, Initiative und Engagement haben wir in die Kooperationsprojekte gesteckt; zunächst war eine norddeutsche **Fünf-Länder-Lösung** bei der IT-Unterstützung von Personalmanagementaufgaben geplant, hieraus wurde im weiteren Zeitverlauf die Kooperation mit **Schleswig-Holstein**. Aber bereits damals gab es die Option eines Beitritts anderer Länder, von der bisher Bremen bei der Technikunterstützung Beihilfe Gebrauch gemacht hat und die zwischenzeitlich auch als KoPers-Lösung realisiert werden soll.
- **Learning-Management-System CLIX:** Mit CLIX betraten wir 2005 Neuland und realisierten als Technikunterstützer mit Dataport die Seminarverwaltung, OnlineBuchung und Dozentenabrechnung für das ZAF.
- **eZeit**, zunächst als Kundenprojekt für Feuerwehr, Polizei und Strafvollzug sowie die Lan-

desbetriebe gedacht, kann nunmehr mit dem Modul Kommt-Geht flächendeckend zum Einsatz kommen.

- **eReise** wartet auf den Neustart mit KoPers.
- **Beihilfe 2010** war im ersten Schritt ein Migrationsprojekt auf die schleswig-holsteinische Software PermisB und im zweiten Schritt ein umfassendes Reorganisationsprojekt, um die Beihilfe besser aufzustellen und effizienter zu gestalten. Diesen Weg setzen wir mit dem gemeinsam mit Schleswig-Holstein betriebenen Projekt **eBeihilfe** fort. Er führt durch das Eingangsscannen letztlich zu einem vollständig papierlosen Büro und in der Folge bei der Beihilfesachbearbeitung zu mehr Zeitanteilen für die technikgestützte inhaltliche Prüfung sowie dadurch zu Einsparungen bei den Transferleistungen.
- **Wissensmanagement via Intranet:** Mit dem **Personalportal** haben wir in Richtung Wissensmanagement für alle Beschäftigten der FHH ein deutliches und allseits akzeptiertes Zeichen gesetzt. Mit den Profikanälen setzen wir diesen Prozess fort und unterstützen gezielt Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die Profis eben.
- Und zu guter Letzt das Projekt **KoPers/ePers:** Es ist sicherlich eines der komplexeren Projekte in der Modernisierungsgeschichte der Hambur-

ger Verwaltung. Diese Komplexität – bedingt durch die Kooperation von ursprünglich zwei (nun mit Bremen drei) sehr unterschiedlichen Ländern, Ausgangslagen und Anforderungen an die Technik – stellt alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Zusammen mit dem Softwarelieferanten P&I und Dataport (federführend) werden wir es schaffen, die Technik zum Laufen und die Modernisierung der Personalarbeit in der hamburgischen Verwaltung voran zu bringen. Dass dies mit großem Aufwand und Engagement auch bei den Kolleginnen und Kollegen in den Personaldienststellen der Behörden und Ämter verbunden ist, ist uns bewusst. Über diese engagierte und gute Zusammenarbeit freuen wir uns sehr!

Dies sind einige der vielen Meilensteine auf dem **Weg von einer Abteilung des Personalamts zu einem Landesbetrieb**, der von Beginn an „schwarze Zahlen“ schrieb. Ein Unternehmenskonzept auf der Basis einer Balanced Scorecard und ein darauf aufbauendes Berichtswesen sowie ein Leitbild dienen zur Orientierung und bieten eine Grundlage für eine gute Zusammenarbeit. Das Aufsichtsgremium des ZPD, der Verwaltungsrat, blickt auch unter neuem Vorsitz und fachkundiger Erweiterung aus den Behörden und Ämtern ebenfalls auf zehn Jahre erfolgreicher Tätigkeit zurück.

Wir können also mit Recht stolz sein auf unser ZPD. Die Kolleginnen und Kollegen haben diesen Jahrestag auch ordentlich gefeiert! Er ist uns ein Ansporn, unseren Weg konsequent fortzusetzen.



Autorin Dr. Eva-Maria Thöne-Wille,

Leiterin des Geschäftsbereichs Planung und Steuerung im Zentrum für Personaldienste.

Mentoring: „Fortsetzung folgt. . .“

Gestandene Führungskräfte geben ihre Erfahrungen an junge Nachwuchsführungskräfte weiter. Ein vertrauensvoller, informeller und generationsübergreifender Austausch bildet das Herz des Mentoring-Programms.



„Zweimal Pizza wie immer!“, antworte ich, und der Kellner schaut uns fragend an. Im Restaurant an der Dammtorstraße herrscht ein munteres

Stimmengewirr und dazu klingt italienische Musik durch den großen Raum. Günter Karl lacht und bestellt für uns wie immer „zwei Pizzen Quattro Formaggi“. Dieser Kellner scheint uns noch nicht zu kennen. Es ist kurz nach 17.30 Uhr und das Restaurant füllt sich mit Gästen, die aus den umliegenden Büros kommen. Es ist eben „after work“.

Neu als Führungskraft – was für eine Herausforderung!

Über Teamstruktur, Beurteilungen, Aufgabenverteilung und Planung von geeigneten Fortbildungen lässt es sich besser sprechen bei einer reich belegten Pizza, die eine feste Grundlage für ein gutes Gespräch bietet. Thema für Thema und Pizzastück für Pizzastück berichte ich über meine Herausforderungen als neue Führungskraft an der Technischen Universität Hamburg Harburg.

Wie erfasse ich die Teamstruktur? Welche Maßstäbe sind dabei anzuwenden? Wie grenze ich die Aufgaben ab? Fragen über Fragen kreisen in meinem Kopf, während ich von meinem Team berichte. Erst jetzt fällt mir auf, dass sich die Staatsoper auf der anderen Straßenseite erhellt und nach und nach mit Publikum füllt, so vertieft bin ich in die Diskussion mit meinem Mentor.

Er hat das, was ich (noch) nicht habe

Mein Mentor ist Günter Karl, der seit mehreren Jahren als Personalleiter tätig ist. Er erwarb seine Führungserfahrungen zunächst ebenfalls im Hochschulbereich und später im Personalamt. Die Berichte von seinen Erfahrungen als langjährige Führungskraft sind interessant und spannend. Dann hört er mir aufmerksam zu, fädelt meine Erlebnisse und Herausforderungen wie die Glieder einer Kette auf, um sie dann gemeinsam mit mir zu ordnen. Was ist wichtig? Welche Aufgaben sollten als erste angegangen, welche Prioritäten gesetzt



werden? Zur Unterstützung meines Berichts über den vergangenen Monat hole ich den Ordner mit meinen „Hausaufgaben“ heraus. Welche Ratschläge meines



Mentors ich mittlerweile umgesetzt habe, zeige ich auf. Zum Beispiel mit Hilfe einer vergleichenden Tabelle zu Aufgaben und Kompetenzen im Team. Wir diskutieren die verschiedenen Problempunkte und ich mache mir immer wieder Notizen. Der Ordner ist schon gut gefüllt und bietet eine gute Arbeitgrundlage zur Lösung der verschiedenen Probleme. Während des Mentorings hat Günter Karl mit mir ein Portfolio an Lösungsstrategien erarbeitet, die ich im Alltag erfolgreich anzuwenden lerne. Immer mit der Sicherheit: das nächste Treffen folgt!

„Fortsetzung folgt“

Und darauf freue ich mich bereits. Denn Günter Karl zeigt mir verschiedene Methoden und Arbeitsweisen auf, die ich jeweils in den Wochen nach dem Treffen in meinem Team anwenden kann, um dann die Ergebnisse beim nächsten Gespräch mit ihm zu reflektieren. Und die umgesetzten Maßnahmen sind erkennbar erfolgreich. Das war heute unser zehntes monatliches Treffen und das Mentoring-Programm begleitet mich als Mentee ein Jahr. Die restliche Zeit werde ich aktiv nutzen, um meine Fragen zu stellen.



Autorin Katharina Lobert,

Nationales Drittmittel- und Landesmittelmanagement, Technische Universität Hamburg Harburg: „Das Mentoring-Programm des Personalamtes kann ich uneingeschränkt empfehlen. Es lebt davon, dass jemand wie Günter Karl als Mentor viele Stunden seiner Freizeit zur Verfügung stellt, seine Erfahrungen einbringt, kompetente Ratschläge anbietet. Dafür gebührt ihm herzlicher Dank.“

Praktika im Ausland

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg zeichnet sich durch einen hohen Praxisbezug aus. Neben Projekten und Lehrenden, die aus eigener Berufserfahrung wissen, was die Studierenden im späteren Berufsleben brauchen, sind Praktika in fast allen Studiengängen ein Pflichtteil des Studiums. Das gilt auch für den Bachelor-Studiengang Public Management der Fakultät Wirtschaft und Soziales.

Im Rahmen der berufspraktischen Studienzeit können unsere Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 2, Einstiegsamt 1, im zweiten Teil des dritten Semesters ein dreimonatiges Praktikum außerhalb der hamburgischen Verwaltung absolvieren. Ein Praktikum soll Studium, Berufspraxis und das Kennenlernen von Berufsfeldern außerhalb der öffentlichen Verwaltung miteinander verknüpfen. Außerhalb der öffentlichen Verwaltung kann bedeuten: im Ausland, in der Privatwirtschaft oder in Verbänden. Die Verantwortung für die erfolgreiche Organisation eines solchen „externen“ Praktikums tragen die Studierenden.

Immer mehr Studierende interessieren sich für ein Praktikum im Ausland. Leider bleibt es bei vielen nur ein Wunsch, denn der Weg dahin ist oft zäh. Er erfordert eine sehr sorgfältige planerische Vorbereitung, einen langen Atem und vielleicht auch etwas Glück. Studierende, die ein Auslandspraktikum für sich organisieren konnten, mussten hohe Motivation und Eigeninitiative beweisen und verdienen allein schon deshalb Respekt und Anerkennung.

Drei Praktika, drei Kontinente, drei Erfahrungen

Auch wenn das Ziel eines Praktikums immer dasselbe ist: die Erfahrungen in den Auslandspraktika können unterschiedlicher nicht sein. Lesen Sie drei persönliche Berichte über Auslandspraktika in Europa, Südostasien und Nord-Amerika.



Zum Auslandspraktikum nach Brüssel



Als ich im Jahr 2009 mit dem Studium Public Management anfang, versprach die Freie und Hansestadt Hamburg eine Sache, mit der keiner der für mich in Frage kommenden Dienstherrn mithalten konnte: Die Möglichkeit, durch ein Praktikum Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Dies war für mich ein besonderer Pluspunkt auf meiner Pro- und Kontraliste.

Ich begann das Studium mit großen Erwartungen und ging fest von einem externen Praktikum aus. Gerade noch rechtzeitig wurde ich von meinem Ausbildungsleiter auf den Boden der Tatsachen zurückgeholt. Denn auch der Praktikumsbetrieb muss einige Anforderungen erfüllen: ein individueller Ausbildungsplan, der Befähigungsbericht und die Bewertung einer Einzelleistung müssen vorgelegt werden. Für diese einzigartige Erfahrung ist folglich ein aufgeschlossener Praktikumsbetrieb notwendig, der Arbeitszeit in die organisatorischen Aspekte investieren muss.

Die Europäische Union hautnah erleben

Für mich sollte es nach Brüssel gehen. Hier hatte ich die Möglichkeit, beim „Informationsbüro Mecklenburg-Vorpommern bei der Europäischen Union“ ein Praktikum zu absolvieren. Besonders spannend war für mich die gefühlte Diskrepanz zwischen der Regionalität eines „verschlafenen“ deutschen Bundeslandes und dem riesigen Staatenverbund Europäische Union. Wie sollte das in der Praxis funktionieren? Auch einmal dort zu stehen, wo essenzielle Dinge wie die europäische Integrationspolitik, aber auch die „Bananenverordnung“ entschieden werden?

Zu meinem Glück hatte eine Kommilitonin ebenfalls einen Praktikumsplatz bei einer anderen Landesvertretung erhalten. Ich hatte somit eine Gleichgesinnte, mit der ich nicht nur die verschiedenen Länderbüros in ihrer Aufgabenwahrnehmung vergleichen, sondern auch die prächtige Stadt mit ihrem kulturellen, europäischen Flair entdecken konnte. In der folgenden Zeit stand nach der täglichen Arbeit immer irgendwo der freiwillige Besuch einer der unzähligen Fachveranstaltungen auf dem Plan. Die Landesvertretungen richten Vorträge, Briefings oder Workshops zu Themen wie Energiepolitik oder Datenschutz aus. Diese werden bereitwillig von Fachreferentinnen und Fachreferenten anderer Vertretungen sowie von Praktikantinnen und Praktikanten besucht. Denn neben dem Vermitteln von Wissen findet hier ebenfalls Networking statt. Eine besondere Erfahrung war die Mitwirkung an eigenen Veranstaltungen (zum Beispiel Filmvorführungen mit anschließender Diskussion), die die Ländervertretungen in Brüssel ebenfalls nutzen, um sich in der europäischen Öffentlichkeit zu präsentieren und vor einer breiteren Öffentlichkeit zu positionieren.

Das tägliche Brot

Meine tägliche Arbeit im Informationsbüro war vorrangig von vorbereitenden und informierenden Tätigkeiten geprägt. Hierdurch konnte ich vielen



themenspezifischen Arbeitskreisen beiwohnen, die regelmäßig von den einzelnen Bundesländern abgehalten werden. Relevante Informationen sammeln, aufbereiten und an

die Landesministerien weiterleiten lautete die zentrale Aufgabe. Hierfür habe ich die Fachreferentinnen und Fachreferenten mit der Recherche und der Vorbereitung von Vermerken unterstützt. Ich hatte aber auch die einmalige Gelegenheit, eine Plenartagung des Ausschusses der Regionen (der Vertretung aller Regionen auf europäischer Ebene) zu besuchen.

Brüssel, vielen Dank dafür!

Insgesamt habe ich in der recht kurzen Zeit unzählige Dinge für meine berufliche und persönliche Weiter-

entwicklung gelernt. Allen voran, dass überall nur mit Wasser gekocht wird. Ich bin mir über meine berufliche Zukunft klarer geworden. Denn neben der bereits in Hamburg erprobten rechtlichen Auseinandersetzung mit konkreten Sachverhalten, dem Fertigen von Entscheidungsvorlagen und bürgernahem Handeln konnte ich testen, wie sich ein Arbeitsumfeld auf dem großen europäischen Bankett anfühlt. Dort, wo die Entscheidungen getroffen werden und man die Möglichkeit hat, zur Repräsentation einer Ländervertretung seinen Teil beizutragen. Es handelt sich aber auch um einen Tätigkeitsbereich, in dem man in der Regel wenig Feedback und kein konkretes Endergebnis seiner Arbeit erhält.

Heute bin ich in der Einbürgerungsabteilung des Einwohner-Zentralamtes tätig. Ich betreue circa 400 Kundinnen und Kunden und begleite sie über Monate hinweg auf dem Weg zur deutschen Staatsangehörigkeit. Wenn ich in die glücklichen Gesichter der Eingebürgerten schaue, bin ich mir sicher, dass ich im richtigen Bereich tätig bin.



Autorin Kristina Burchard,

Einwohnerzentralamt, Behörde für Inneres und Sport: „Die Erfahrungen in Brüssel haben mir gezeigt, in welchen Bereichen ich zukünftig etwas bewirken möchte.“

Zum Auslandspraktikum nach Südostasien



Ende November 2013 saß ich gespannt und voller Erwartungen im Flugzeug auf dem Weg von Hamburg nach Kuala Lumpur in Malaysia. Alle Hürden der Vorbereitungszeit hatte ich gemeistert, nun sollte mein dreimonatiges Praktikum in Form eines Auslandsaufenthaltes bei einem international agierenden Technikkonzern beginnen.

Gesucht: täglich neue Herausforderungen!

In meiner Bewerbung für das Auslandspraktikum beschrieb ich meine Motivation so: „Täglich neue Herausforderungen, die Sprache sowie Menschen unterschiedlichster Kulturen begeistern mich immer wieder aufs Neue. Gern möchte ich weitere Auslandserfahrungen sammeln.“



Mit den Herausforderungen fing es sogleich am Flughafen an. Aus dem Flugzeug gestiegen, erwarteten mich 32 °C bei einer Luftfeuchtigkeit von 90 %, viele hektisch wirkende Menschen und das Problem, ein Taxi zu meiner Unterkunft zu bekommen. Die Wohnverhältnisse, eine Zweier-Wohngemeinschaft, waren in Ordnung und erschienen mir optimal, da sie in „walking distance“ zum Praktikumsunternehmen lagen.

Einen Tag später begann mein Auslandspraktikum. Von dem erhoffte ich mir, Einblicke in andere Arbeitsweisen, -methoden und -strukturen zu erhalten. Wie heißt es so schön: „Der Weg ist

das Ziel“. Dieser führte mich nun jeden Morgen und Abend zehn Minuten entlang einer acht-spurigen, dicht befahrenen Schnellstraße ohne Fußweg. Dennoch war der erste Tag vielversprechend. Gemeinsam mit drei Kolleginnen besuchte ich ein Hilton Hotel, in dem wir Zimmer für potenzielle Geschäftspartner besichtigten. Mittags wurden wir in das hoteleigene Restaurant eingeladen. Da mir die Speisen und Getränke sowie die Art des Verzehrs fremd waren, überkam mich eine gewisse Unsicherheit. Mit Stäbchen essen erscheint besonders schwierig, wenn man sich von den Kolleginnen und Geschäftspartnern ein wenig beobachtet fühlt. Es wuchs aber auch die Neugier.

Vorbereitung auf den Beruf? Leider nein!

In der nächsten Zeit recherchierte ich täglich zahlreiche nationale und internationale Artikel in Print- und Onlinemedien. Sofern sie in direktem oder indirektem Bezug zum Konzern standen, war es meine Aufgabe, diese anschließend im unternehmenseigenen Intranet hochzuladen. Daneben gehörte es zu meinen ständigen Aufgaben, für abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Telefonanrufe entgegenzunehmen.

Neben diesen alltäglichen Arbeiten wurde mir in Aussicht gestellt, in die Vorbereitung verschiedener Events, wie zum Beispiel eines Filmfestivals, mit einbezogen zu werden. Eine Mitwirkung bei Planung und Organisation derartiger Veranstaltungen gab es für mich jedoch nicht. Meine Aufgaben umfassten vielmehr das Bestuhlen des Veranstaltungsraums, das Fotografieren der Gäste sowie die Betreuung der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zusammenfassend bleibt für mich festzustellen: als betriebsfremde Kurzzeitpraktikantin bin ich nur sehr wenig in die Praxis einbezogen worden und eine Integration in das Kollegium fand kaum statt. Mein Aufgabenbereich erstreckte sich ausschließlich auf untergeordnete, einfache Aufgaben. Diesem Niveau entsprach leider auch die Art und Weise, sich über die Aufgaben und deren Erledigung zu verständigen.

Der Zweck eines Praktikums, sich durch eine temporäre praktische Tätigkeit auf den Berufsalltag vorzubereiten, wurde nicht erreicht, denn die Praktikumsinhalte waren für mein Studium und meine berufliche Zukunft irrelevant. Auch äußere Umstände, wie beispielsweise die Frage der Sicherheit vor Ort, haben mich dazu bewogen, mein Praktikum vorzeitig abzubrechen.

Und doch hat es sich gelohnt...

Jetzt – mit einigem zeitlichen Abstand – sehe ich

mein Praktikum in Malaysia nicht als verlorene Zeit an. Trotz der Kürze meines Aufenthaltes habe ich viele neue Erfahrungen sowohl im positiven als auch im negativen Sinne sammeln und Kompetenzen erlangen können. Optimiert habe ich meine Arbeitsorganisation und mein selbstständiges Arbeiten, meine Englischkenntnisse sowie meine Flexibilität insgesamt.



Nicht nur gute Erfahrungen sind förderlich, manchmal sind es die weniger guten, die zum Nachdenken anregen und Ansätze für ein eigenes „Bessermachen“ geben. Zudem kann es auch durchaus anders laufen. Von einigen Studierenden habe ich viel positives Feedback zu ihren Auslandspraktika erhalten. Sie haben vor Ort nicht nur beruflich viel dazugelernt, sondern auch – insbesondere auf persönlicher Ebene – Erfahrungen gesammelt. Ein weiterer unbestreitbarer positiver Nebeneffekt eines Praktikums im Ausland ist eine Vertiefung der Sprachkenntnisse, die in unserer kosmopolitischen Welt immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Autorin Kim Alisa Heuer,

Studierende im Bachelor-Studiengang Public Management an der HAW Hamburg: „Stünde ich heute noch einmal vor der Frage, ein Auslandspraktikum zu absolvieren oder nicht, würde ich es wohl wieder versuchen.“



Zum Auslandspraktikum in die USA



Auszug aus meinem Tagebuch über mein Auslandspraktikum bei der Stadtverwaltung Monterey vom 02. Dezember 2013 bis 28. Februar 2014.

Hamburg, 30. November 2013:

Voller Erwartungen und Neugier stehe ich am Hamburger Flughafen und warte auf meinen Abflug nach San Francisco, Kalifornien. Drei Monate geht es raus aus der Hamburger Kälte hinein ins warme Kalifornien. Mein Public Management Studium erlaubt mir ein Auslandspraktikum, das ich bei der Stadtverwaltung von Monterey absolvieren werde.

Doch spulen wir zurück bis zum Winter 2012: getreu meinem Lebensmotto „Träume nicht dein Leben, sondern lebe deinen Traum“ stürzte ich mich voller Elan in die Vorbereitung und Planung für mein Praktikum. Mein Ziel, eine amerikanische Verwaltung hautnah kennenzulernen, gestaltete sich jedoch etwas schwieriger als erhofft. Es galt Ausbildungsrichtlinien zu erfüllen. Was erwartet die Freie und Hansestadt Hamburg von mir? Was kann die Stadt Monterey leisten? Welche Abteilungen können welche Ausbildungsinhalte vermitteln? Verträge mussten unterschrieben werden, in Hamburg und in Monterey. Die amerikanische Botschaft in Berlin musste mein Visum ausstellen – Formulare aus Hamburg,



Monterey und einer Visumsvermittlungsorganisation waren nötig. Die Fragen „Wo werde ich wohnen?“ und „Wann buche ich den Flug?“ wollten ebenfalls geklärt werden.

Doch nun zurück zum Hamburger Flughafen, alle Vorbereitungen sind abgeschlossen, der Koffer wiegt 23,05 kg und die Reise beginnt.

Monterey, 02. Dezember 2013:

Mein erster Praktikumstag: Freundlich und herzlich begrüßt mich meine Ausbildungsleiterin und es geht los auf eine Führung durch die Stadtverwaltung und die Stadt selbst. Monterey ist eine Kleinstadt an der Küste Kaliforniens mit etwa 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Sie ist sehr beliebt bei Touristinnen und Touristen und schon auf den ersten Blick weiß ich warum. Ich werde es hier die nächsten Monate gut aushalten können. Zwischen Bergen, Steilküsten und Buchten gibt es viel zu entdecken. Lautstark begrüßen mich Möwen und Seelöwen. Gespannt blicke ich auf die nächsten Wochen. Ich hoffe, dass sich mei-

ne Erwartungen erfüllen werden: die Unterschiede zwischen amerikanischer und deutscher Verwaltung erleben, meine Fremdsprachenkenntnisse ausbauen und meine Persönlichkeit weiterentwickeln.

Hamburg, 01. März 2014:

Voller Eindrücke, Erfahrungen, neuer Begegnungen und unvergesslicher Momente stehe ich nun wieder am Flughafen in Hamburg. Ich blicke zurück auf eine einmalige und sehr schöne Zeit in Monterey.

Während meines Praktikums in der Stadtverwaltung war ich im „Plans and Public Works Department“ eingesetzt. Von vornherein wurde ich super aufgenommen und von meinen Kolleginnen und Kollegen integriert. Es hat einfach Spaß gemacht, dort zu arbeiten. Das Arbeitsklima war sehr angenehm, die Kolleginnen und Kollegen immer hilfsbereit und freundlich. Die positive, euphorische Einstellung der Amerikanerinnen und Amerikanern hat auch bei mir ihre Spuren hinterlassen. Meine Arbeit dort war sehr vielfältig. Ich erledigte Verwaltungstätigkeiten, nahm an Sitzungen und Baubegehungen teil und war an einem Projekt zur Einsparung der Wasserkosten der Stadt beteiligt. Highlights

während des Praktikums waren Hospitationen bei der Feuerwehr und Polizei. So durfte ich die Feuerwehrmänner auf Einsätze begleiten und eine Nacht lang mit der Polizei auf Streife fahren.

Besonders beeindruckten meine Kolleginnen und Kollegen mich durch ihre ständige Freundlichkeit und Offenheit gegenüber Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden. Sie sind stolz, für die Stadt Monterey zu arbeiten und ihre Identifikation mit ihrer Stadt ist hoch. Wenn zu viel zu erledigen war, arbeiteten sie beispielsweise auch am Wochenende. Diese Einsatzbereitschaft hat mich ebenfalls beeindruckt.



Aufgefallen ist mir, dass es - anders als in Deutschland - keine Differenzierung zwischen Angestellten- und Beamtenverhältnissen gibt. Allerdings ist das Beschäftigungsverhältnis aller Angestellten vergleichbar mit dem der deutschen Beamtinnen und Beamten. Nach fünf Jahren Tätigkeit bei der Stadt hat man einen Anspruch auf Pension. Ihre Höhe hängt davon ab, wie lange man für die Stadt gearbeitet hat. Im Unterschied zu deutschen Beamtinnen und Beamten ist das Gehalt in Monterey nicht festgeschrieben, sondern wird individuell verhandelt.

Mein Fazit der drei Monate in Monterey:

Es hat sich gelohnt! Meine Erwartungen wurden erfüllt und sogar übertroffen. Ich habe viel über die USA und die Strukturen einer amerikanischen Stadtverwaltung gelernt. Die Zeit dort hat mir geholfen, Vorurteile abzubauen und in Zukunft offener auf Menschen zuzugehen sowie neue Kolleginnen und Kollegen von Anfang an zu integrieren. Sprachbarrieren mus-

ten überwunden werden und mein Englisch hat sich dadurch deutlich verbessert. Auch meine interkulturellen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten konnte ich weiter ausbauen. Und nicht zuletzt bleibt natürlich zu sagen, dass ich wunderbare Menschen kennengelernt und neue Freunde gewonnen habe. Ich bin sehr dankbar für diese einmalige Chance, die mir die Freie und Hansestadt Hamburg ermöglicht hat.



Autorin Anna-Lena Reimers,

Studierende im Bachelor-Studiengang Public Management an der HAW Hamburg: „Ich kann ein Auslandspraktikum generell und besonders in der Stadtverwaltung von Monterey, die bereits über ein ausgebautes Praktikantenprogramm verfügt, jedem weiter empfehlen. Es bleibt dabei: Träume nicht dein Leben, sondern lebe deinen Traum!“

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 Rolle

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. 8 (© Dr. Eva-Maria Thöne-Wille), S. 12 (© fudio - Fotolia.com), S. 13 (© tashatuvango - Fotolia.com), S. 14 (© white - Fotolia.com), S. 15 (© irina - Fotolia.com), S. 16 (© Kristina Burchard), S. 17 (© nazlisart - Fotolia.com), S. 17 (© Kim Alisa Heuer), S. 18 (© Trueffelpix - Fotolia.com), S. 19 (© nazlisart - Fotolia.com), S. 19 (© Andy Dean - Fotolia.com), S. 20 (© Anna-Lena Reimers).

Download im Internet:

www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:

15. Mai 2014

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg



Hamburg | Personalamt