

DURCHSTARTEN JETZT

STAATSANZEIGER – Wochenzeitung für Wirtschaft, Politik  und Verwaltung in Baden-Württemberg



Auf dem Weg
zum Job nichts dem
Zufall überlassen. [Seite 8](#)

AUS DEM INHALT



- 8 **AUF DEM WEG ZUM JOB NICHTS DEM ZUFALL ÜBERLASSEN.** SO GEHEN SIE TOP VORBEREITET IN DEN BEWERBUNGSPROZESS UND DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH.
- 12 **KARRIEREPLANUNG GEHT AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST.** DIE KÄMMERIN ISABELL NEHMEYER-SROCKE KENNT SICH AUS MIT BERUFLICHEN VERÄNDERUNGEN UND ERKLÄRT, WIE SIE SICH AUF DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT EINSTELLEN KÖNNEN.
- 14 **BLEIBT DAS HOMEOFFICE AUCH NACH DER PANDMIE?** VIELE BEHÖRDEN HABEN SICH WEGEN CORONA UMGESTELLT UND MÜSSEN NUN DIE RICHTIGE BALANCE ZWISCHEN HOMEOFFICE UND PRÄSENZ FINDEN.
- 16 **MEHR ALS EIN „NICE TO HAVE“.** FORTBILDUNGEN HELFEN, SICH DAS ANZUEIGNEN, WAS IN EINEM UNIVERSELLEN STUDIUM ZU KURZ KOMMT.
- 18 **SO GELINGT DER EINSTIEG INS TEAM.** DIRK BEISER IST EXPERTE FÜR TEAMKONSTELLATIONEN UND GIBT TIPPS, WIE DAS ONBOARDING FUNKTIONIEREN KANN.
- 20 **HÖHERER DIENST UND HÖHERES GEHALT.** EIN MASTERSTUDIUM IM VERWALTUNGSBEREICH ERÖFFNET IHNEN NEUE MÖGLICHKEITEN.

4 BERUF, FREIZEIT UND FAMILIE
UNTER EINEN HUT BEKOMMEN

DER ÖFFENTLICHE DIENST VERÄNDERT SICH. FORDERUNGEN NACH FLEXIBILITÄT UND GUTER WORK-LIFE-BALANCE WERDEN NICHT MEHR NUR ZÄHNEKNIRSCHEND AKZEPTIERT, SONDERN GEHÖREN ZUR NEUEN ARBEITSKULTUR. INFORMIEREN SIE SICH ÜBER IHRE MÖGLICHKEITEN: KLASSIKER WIE TEILZEIT, NEUE FÜHRUNGSFORMEN WIE DAS JOB-SHARING UND BESONDERE REGELUNGEN WIE DAS SABBATJAHR FÜR BEAMTE.



- 22 **DORFKIND ODER STADTMENSCH?** TESTEN SIE SICH IM JOURNAL ODER GANZ BEQUEM ONLINE, WELCHE VERWALTUNGSGRÖSSE ZU IHNEN PASST.

Das interaktive PDF zum Journal finden Sie unter:
<https://www.staatsanzeiger.de/durchstarten>

Impressum

Herausgeber und Verlag Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH & Co. KG, Breitscheidstraße 69, 70176 Stuttgart Geschäftsführer Dr. Alexander Teutsch, Telefon: 07 11/6 66 01-0, info@staatsanzeiger.de, www.staatsanzeiger.de Redaktion Chefredakteurin: Breda Nußbaum; Susanna Ketterer (ske) Projektleitung und Gestaltung Barbara Wirth Anzeigen Uwe Minikus, Telefon: 07 11/6 66 01-229, anzeigen@staatsanzeiger.de Titelfoto Adobe Stock/lasedesignen Druck Ungeheuer + Ulmer KG GmbH + Co, Körnerstraße 14 – 18, 71643 Ludwigsburg

EDITORIAL

Liebe Studierende,

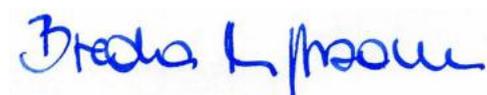
Sie sind jetzt schon leicht nervös, was Ihr kommendes Vorstellungsgespräch angeht? Keine Sorge! Die Staatsanzeiger-Redaktion will Sie bei Ihrem Berufseinstieg unterstützen. In diesem Journal finden Sie Antworten auf Fragen rund um das Vorstellungsgespräch und den Bewerbungsprozess. Wir klären auch, ob Personaler vorab die Instagram-Profile von Bewerbern checken und was Bewerber besser nicht auf ihren Seiten posten sollten. Sobald Sie fit sind für die Bewerbung, können Sie zum praktischen Teil übergehen: Der **Stellenmarkt** in der landespolitischen Wochenzeitung Staatsanzeigers ist auf die Verwaltung, auf Sie, zugeschnitten. Melden Sie sich außerdem für unsere virtuelle **Karrieremesse** am 29. September an, um dort vielleicht Ihren zukünftigen Arbeitgeber kennenzulernen.

Forderungen nach Flexibilität und guter Work-Life-Balance gehören im öffentlichen Dienst zur neuen Arbeitskultur. Wir informieren Sie, welche Möglichkeiten der öffentliche Dienst bietet und worauf Sie achten müssen, um nicht in die Teilzeitfalle zu tappen. Von der absoluten Ausnahme hat sich das Homeoffice zum Arbeitsmodell der Zukunft gemausert. Warum viele Behörden auch nach Corona auf mobiles Arbeiten setzen wollen, erfahren Sie ebenfalls in diesem Journal.

Sie sind immer noch unsicher, wie Sie Ihre Karriere in der Verwaltung angehen sollen? Isabell Nehmeyer-Srocke, die von der freien Wirtschaft in den öffentlichen Dienst gewechselt hat, erklärt im Interview, wie Sie Ihren beruflichen Weg planen können und warum die klassische Kaminkarriere ein Auslaufmodell ist. Und wenn Sie vom Lernen noch nicht genug haben, schauen Sie sich die Artikel zu Fort- und Weiterbildungen im öffentlichen Dienst und zu passenden Masterstudiengängen an.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und einen erfolgreichen Start in den Beruf!

Ihre



Breda Nußbaum,
Chefredakteurin des Staatsanzeigers für Baden-Württemberg



Auf Social Media finden Sie uns unter:

Facebook: https://www.facebook.com/sta_redaktion

Instagram: https://www.instagram.com/sta_redaktion

Twitter: https://www.twitter.com/sta_redaktion

WORK-LIFE-BALANCE

SO VEREINBAREN SIE BERUF, FREIZEIT UND FAMILIE

Der öffentliche Dienst verändert sich: Forderungen nach Flexibilität und guter Work-Life-Balance werden nicht mehr nur zähneknirschend akzeptiert, sondern gehören zur neuen Arbeitskultur.

VON SUSANNA KETTERER

Was früher als Frauenthema galt, beschäftigt inzwischen fast alle Personen der arbeitenden Gesellschaft: Nicht nur Mütter machen sich über reduzierte und flexible Arbeitszeiten Gedanken, auch Väter treten für die Kindererziehung immer häufiger beruflich kürzer. Dazu kommt das Thema Pflege, das durch den demografischen Wandel weiter zunehmen wird. Und auch ohne familiäre Verpflichtungen gilt: Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Freizeit ist jungen Menschen inzwischen sehr wichtig.

Darauf stellen sich die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst zunehmend ein: „Wir stellen fest, dass die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wesentlich dazu beitragen, offene Stellen qualifiziert besetzen zu können. Wer sich heute um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bewirbt, schaut genau, was der Arbeitgeber zu bieten hat“, so Stefan Neumann, Bürgermeister der Stadt Künzelsau (Hohenlohekreis). Die Kommune liegt in einer Gegend mit einer vergleichsweise geringen Bevölkerungsdichte. Gleichzeitig ist Hohenlohe dafür bekannt, dass dort viele Weltmarktführer angesiedelt sind. Das führt zu einem Wettbewerb um Fachkräfte. „Entsprechend ist man da als Arbeitgeber inzwischen in der Pflicht, sich immer wieder weiterzuentwickeln, Anreize zu schaffen – für die jetzigen Mitarbeiter und die zukünftigen Mitarbeiter“, erläutert Carmen Class, Hauptamtsleiterin der Stadt Künzelsau.

Vereinbarkeit schafft mehr Arbeitszufriedenheit

„Das wirkt sich einfach positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus“, erklärt Ramona Bosch, Personalsachbearbeiterin bei der Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW). Die Corona-Pandemie habe außerdem gezeigt, dass man flexibel sein muss. Es habe während der Pandemie geholfen, dass schon Strukturen für flexible Arbeitszeiten und für das Homeoffice bestanden haben.

Renate Brunke, Personalleiterin beim Landratsamt Sigmaringen, sieht den öffentlichen Dienst bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sogar in der Pflicht, denn das gehöre zu seinen ureigensten Aufgaben: „Der öffentliche Dienst ist für die Bürger und für die Menschen da“, sagt Brunke. Und dazu gehöre auch, dass Mitarbeiter und Familien unterstützt werden.

Arbeitszeitmodelle im Bewerbungsgespräch ansprechen

Bei der Suche nach Arbeitgebern, die Angebote zu einer guten Work-Life-Balance machen, reicht meist schon der Blick in die Stellenanzeigen. Denn viele Verwaltungen werben mit ihren Benefits. Zusätzlich können Bewerber nach Auszeichnungen und Zertifikaten in diesem Bereich online suchen. Einige Arbeitgeber im öffentlichen Dienst haben beispielsweise das **audit-berufundfamilie-Verfahren** der berufundfamilie Service GmbH durchlaufen und wurden entsprechend zertifiziert. Die Behörden werden im Rahmen der Auditierung mit dem Ziel einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik beraten. Dazu gehören laut Unternehmen eine fundierte Analyse, kontinuierliche Prozessoptimierung und das Vermitteln von Fach- und Methodenwissen. Um die Zertifizierung zu halten, müssen die Arbeitgeber diesen Prozess anfangs alle drei Jahre wiederholen. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Behörde umgesetzt hat und welche sie plant, können Interessierte in einem Kurzporträt auf der Webseite des Auditors nachlesen.

Wer bestimmte Fragen oder Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat, sollte diese im Bewerbungsgespräch auf jeden Fall ansprechen, so die Personalerinnen, die der Staatsanzeiger befragt hat. „Ich glaube, dass ohnehin die meisten Arbeitgeber damit werben, wenn sie solche Angebote haben“, ist die Einschätzung von Class. Sie weiß, dass das heute

einfach dazugehört und würde entsprechende Nachfragen der Bewerber gerne beantworten. Als konkrete Formulierung empfiehlt Bosch, nach unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen zu fragen.

Teilzeit ist der Klassiker beim Vereinbaren von Beruf und Familie

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben tragen Arbeitgeber durch verschiedene Angebote bei. Der Klassiker ist das **Arbeiten in Teilzeit**: Davon profitieren alle, die neben dem Beruf zeitintensiven Tätigkeiten nachgehen, beispielsweise Care-Arbeit in der Familie. Aber auch ein Ehrenamt oder ein berufsbegleitendes Studium können so ermöglicht werden. Nach Angaben des Statistischen Landesamts arbeiten 40,6 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg in Teilzeit. Reduzierte Arbeitszeiten gehören also, auch laut Personalverantwortlichen im öffentlichen Dienst, zum Standard und werden in jeder Behörde angeboten. Doch dabei gibt es Unterschiede. Manche Arbeitgeber bestehen auf eine bestimmte Wochestundenanzahl oder auf bestimmte Wochentage.

Bei anderen Arbeitgebern sind die Arbeitszeitmodelle flexibler, beispielsweise bei der BITBW. Nach Angaben der Personalerin Bosch können die Mitarbeitenden zum Beispiel 50, 60, 75 oder 90 Prozent arbeiten. Und auch die Aufteilung sei flexibel: „Das heißt nicht, dass man bei Teilzeit an fünf Tagen vormittags arbeiten muss. Es gehen auch zum Beispiel zwei Tage Vollzeit und zwei Tage Teilzeit“, so Bosch. In Absprache mit der Führungskraft könnten die Mitarbeitenden das sehr individuell entscheiden. „Bei uns steht das nicht nur irgendwo, sondern es wird auch gelebt“, sagt Bosch. Auch Änderungen seien möglich, beispielsweise wenn sich die Betreuungszeiten der Kita ändern. Durch den hohen Männeranteil bei der BITBW gibt es laut Bosch bei der Behörde überdurchschnittlich viele Männer in Teilzeit. Knapp 40 Prozent der Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, seien Männer. Zu ihnen gehört Sebastian Feuerhake, Softwareentwickler bei BITBW. Er hat auf 90 Prozent reduziert, um ein berufsbegleitendes Masterstudium anzugehen (siehe auch [Stimme zum Thema auf Seite 6](#)).

DARAUF SOLLTEN SIE ACHTEN

Teilzeit, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten helfen beim Vereinbaren von Beruf und Privatleben, können jedoch auch Tücken haben, die Sie beachten sollten:

- ✓ Beamte in Teilzeit sammeln weniger Dienstjahre, Tarifangestellte weniger Rentenjahre. Das kann große Auswirkungen darauf haben, wie hoch ihre Pension oder Rente im Ruhestand ausfällt. Bei Beamten liegt die Grenze für den maximalen Pensionsanspruch bei 45 berücksichtigungsfähigen Dienstjahren. Bevor Sie sich für die Teilzeit entscheiden, sollten Sie also genau durchrechnen, wie sich diese auf Pension oder Rente auswirkt.
- ✓ Das Gehalt ist im öffentlichen Dienst klar geregelt. „A11 ist A11. Das Pro-

blem ist: Zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Vollzeitkraft befördert wird, wird die Teilzeitkraft meistens noch nicht befördert“, erklärt Heidi Deuschle, Vorsitzende der Frauenvertretung des Beamtenbunds Baden-Württemberg. Denn Beförderungen seien abhängig von der Beurteilung der Vorgesetzten. Und diese bevorzugten noch immer, bewusst oder unbewusst, Mitarbeiter in Vollzeit, die präsent sind. Denn die Arbeit von Teilzeitkräften oder Mitarbeitern, die in Elternzeit oder im Homeoffice sind, wird schlichtweg weniger wahrgenommen. Achten Sie also darauf, Ihre Arbeitsleistung zu betonen und auch in einer Auszeit mit der Führungskraft Kontakt zu halten.

STIMME ZUM THEMA



Nicole Netzhammer,
Ausbildungsleiterin im Fachbereich Personal und Organisation
beim Landratsamt Sigmaringen

Ich habe zwei Kinder, die zwei und vier Jahre alt sind. Seit die beiden auf der Welt sind, ist für mich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtigeres Thema geworden. Es steht nun einfach mehr Organisation dahinter, beides miteinander zu verbinden. Am meisten hat mir die Flexibilität der Arbeitszeiten geholfen. Mein Arbeitgeber ist darauf eingegangen, welche Wünsche ich habe und wie meine Kinderbetreuung organisiert ist. Weil ich eine lange Anfahrt zum Landratsamt habe, hilft mir außerdem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Das habe ich schon vor Corona nach der Geburt meines ersten Kindes und der einjährigen Elternzeit gemacht. Für mich war es wichtig, einen Plan zu haben und zu wissen: Wie möchte ich nach der Geburt meiner Kinder wieder arbeiten? Schon in der Schwangerschaft habe ich die Kinderbetreuung organisiert, um nach der Elternzeit wieder einzusteigen. Ich habe das nicht nur im privaten Bereich geregelt, sondern auch frühzeitig mit der Führungskraft und dem Personalbereich gesprochen, um die unterschiedlichen Wünsche und Vorstellungen zusammenzubringen. Auch während der Elternzeit empfehle ich, den Kontakt zu den Kollegen und zur Führungskraft zu halten.

Während Teilzeit auf der Arbeitsebene meist kein Problem für den Arbeitgeber ist, ist Führen in Teilzeit noch eine Ausnahme. Heidi Deuschle, Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des Beamtenbunds Baden-Württemberg (BBW), sieht den öffentlichen Dienst in diesem Bereich trotz Rückständen auf einem guten Weg: „Das haben wir in den letzten Jahren sehr stark eingefordert und wir stoßen damit auch auf Verständnis.“ Das liege auch daran, dass sich die höheren Verwaltungsebenen verändert hätten: Dort gebe es immer mehr Frauen, und auch die Männer seien offener für Frauen in Führungspositionen. Class, die Personalleiterin der Stadt Künzelsau, hat das selbst erlebt. Sie bewarb sich auf ihre aktuelle Stelle, die in Vollzeit ausgeschrieben war, und konnte Verwaltung und Gemeinderat davon überzeugen, dass sie die Stelle in Teilzeit ausfüllen kann (siehe auch [Stimme zum Thema auf Seite 7](#)).

Führen in Teilzeit durch Jobsharing

Eine weitere Möglichkeit, Führen in Teilzeit umzusetzen, ist das Jobsharing. Dabei teilen sich zwei Personen eine Führungsposition. Die Stadt Karlsruhe hat Jobsharing 2010 zum ersten Mal ausprobiert und es hat sich seither laut Verwaltung zu einem Instrument entwickelt, das Mitarbeiter und Organisation gleichermaßen überzeugt und begeistert hat. „Wir betrachten Führungstandems primär unter den Aspekten der Personalentwicklung und der Erprobung moderner Führungskonzepte – wenn dies als Nebeneffekt auch dazu führt, dass wir als moderne, zeitgeistige Arbeitgeberin wahrgenommen werden, freut uns dies natürlich umso mehr“, so Albert Käuflein, Personaldezernent und Bürgermeister der Stadt.

Elisabeth Peitzmeier ist seit 2012 Geschäftsführerin des Karlsruher Stadtjugendausschusses, der für insgesamt 300 Mitarbeiter verantwortlich ist. Seit

Januar dieses Jahres teilt sie sich die Stelle mit Daniel Melchien. „Ich habe für meine letzten Berufsjahre eine neue Herausforderung gesucht und kam zu dem Schluss, dass ich gerne das Führen im Tandem ausprobieren will“, so Peitzmeier. Vorstand, Bürgermeister und Personalamt seien einverstanden gewesen, der Prozess dauerte aber insgesamt etwa zwei Jahre. Daniel Melchien war vorher in Vollzeit Geschäftsführer einer viel kleineren Einrichtung und suchte nach einer neuen beruflichen Herausforderung. „Mir war aber klar, dass eine Geschäftsführung in der Größenordnung des Stadtjugendausschusses in meiner Lebenssituation schwer vorstellbar ist“, erzählt Melchien. Eine Führungsaufgabe zu übernehmen, die dann aber nicht direkt bei 100 Prozent oder in der Realität sogar darüber liegt, war für ihn sehr reizvoll.

Tandems werden von der Stadt Karlsruhe gefördert, indem die Planstellen auf 120 Prozent aufgestockt werden. Peitzmeier und Melchien arbeiten also beide 60 Prozent. Mit den zusätzlichen zehn Prozent Arbeitszeit pro Person sollen eine gute Kommunikation und ein reibungsloser Ablauf gewährleistet werden. Das Tandem sitzt in einem Büro, hat Jour-fixes, klar aufgeteilte Aufgabengebiete und spricht sich bei allen relevanten Themen ab. Zur Einarbeitung von Melchien überlappten sich die Arbeitszeiten der Tandempartner stark. Nun probieren sie, die Arbeitszeiten zu entzerren. Beide Tandempartner und auch die Stadt betonen, dass Jobsharing gegenseitiges Ver-

„WIR RECHNEN MIT CIRCA 300 TELEARBEITSPLÄTZEN, DIE WIR STÄNDIG HABEN WERDEN. WIR WOLLEN DAS WIRKLICH ALS ARBEITSFORM ETABLIEREN.“

**RENATE BRUNKE,
PERSONALLEITERIN
LANDRATSAMT SIGMARINGEN**

trauen, ein ähnliches Wertesystem und die Bereitschaft, sich aufeinander einzulassen, voraussetzt. Ein Hauptvorteil sei, dass beide Tandempartner unterschiedliche Perspektiven einfließen lassen. „Wir gehören unterschiedlichen Generationen an, wir sind unterschiedlichen Geschlechts und haben eine unterschiedliche berufliche Vita“, so Melchien. „Außerdem komme ich von außen mit einem frischen Blick und meine Tandempartnerin ist Expertin und kennt die Stelle aus der Hauptamtlichkeit seit vielen Jahren.“ Jobsharing sei somit auch eine Chance, um Wissenstransfer zu ermöglichen. „Es entspannt auch vieles“, ergänzt Peitzmeier. Mit einem Partner auf Augenhöhe könne sie sich abstimmen und auch selbst vergewissern. Außerdem funktionierten gegenseitige Vertretungen sehr gut. Das ist nach Angaben der Tandempartner jedoch ein zweischneidiges Schwert. Denn die Gefahr bei einer geteilten Stelle sei ganz klar, dass man sich selbst ausbeutet und deutlich mehr als die vereinbarten 60 Prozent arbeitet.

Erbe der Pandemie: flexible Arbeitszeiten und Homeoffice

Gerade in der Corona-Pandemie, in der teilweise Schulen und Kitas für längere Zeiträume geschlossen waren, hat sich gezeigt: Auch flexible Arbeitszeiten helfen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So konnten zum Beispiel Eltern zeitunkritische Arbeit in die Abendstunden verlegen, wenn ihre Kinder schlafen. Doch flexible Arbeitszeiten nutzen nicht nur Eltern. Auch wer Angehörige pflegt, berufsbegleitend ein Studium absolviert oder gerne spontan einen Abend mit Freunden verbringt, profitiert, wenn er entscheiden kann, ob er um 8 oder um 10 Uhr mit der Arbeit beginnt oder früher Feierabend macht. In vielen Behörden gelten Kernarbeitszeiten, beispielsweise zwischen 10 und 15 Uhr. Die restliche Arbeitszeit kann je nach Arbeitgeber mehr oder weniger frei gelegt werden. Das funktioniert natürlich nur, wenn die Stelle nicht an bestimmte Öffnungs- oder Kontaktzeiten

STIMME ZUM THEMA



Sebastian Feuerhake,
Softwareentwickler bei
IT Baden-Württemberg (BITBW)

Mir ist schon wichtig, dass der Beruf Spaß macht und dass ich tolle Kolleginnen und Kollegen habe. Aber ich will nicht meinen ganzen Tag bei der Arbeit verbringen. Der Beruf ist nicht alles im Leben. Bei der BITBW kann ich Beruf und Freizeit sehr gut vereinbaren – ich gehe eigentlich immer recht pünktlich und mache freitags früher Feierabend. Mir ist es wichtig, genug Zeit für meine Freunde, Sport und generell meine Hobbies zu haben. Ich habe vor Kurzem mein duales Masterstudium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg begonnen und dafür meine Arbeitszeit auf 90 Prozent reduziert. Das ist super und hilft mir auf jeden Fall. Für die Vorlesungen, die immer blockweise drei Tage am Stück stattfinden, werde ich freigestellt. Klausuren und Projektarbeiten muss ich in meiner Freizeit machen. Dabei hilft mir, dass wir ohnehin flexible Arbeitszeiten haben. Die BITBW unterstützt mich bei dem Studium. Meine Empfehlung für Berufsanfänger: Lasst euch nicht so viel Zeit zwischen Bachelor und Master. Ich habe nach dem Bachelorabschluss 3,5 Jahre gearbeitet und für mich war es jetzt schon eine ziemlich große Umgewöhnung, wieder in das Studieren hineinzukommen.

gebunden ist. Flexible Arbeitszeiten sind bei vielen Verwaltungen in Baden-Württemberg längst Standard oder wurden während der Corona-Pandemie eingeführt.

Das wichtigste Erbe der Pandemie ist jedoch das Homeoffice (siehe auch Seite 14). „Vor Corona war Telearbeit bei uns wirklich nur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gedacht. Das haben etwa 20 Personen genutzt“, erklärt Renate Brunke vom Landratsamt Sigmaringen. In der Corona-Zeit habe das Landratsamt die Telearbeitsplätze auf fast 200 aufgestockt. Nun sei die Behörde dabei, ein Konzept für nach Corona zu entwickeln. „Wir rechnen mit circa 300 Telearbeitsplätzen, die wir ständig haben werden. Das ist dann nicht mehr abhängig von Familienaufgaben. Wir wollen das wirklich als Arbeitsform etablieren“, so Brunke. Dazu erarbeite das Landratsamt gerade ein Regelwerk. Als die zwei wichtigsten Vorteile des Homeoffice sieht Brunke die Flexibilität und die gesparte Zeit beim Anfahrtsweg. Letzteres sei gerade in der ländlichen Gegend wichtig: „Wir merken, dass qualifizierte Mitarbeiter verstärkt von weiter weg kommen. Wer zum Beispiel aus Tübingen kommt, ist hierher eine Stunde unterwegs.“ Für diese Mitarbeiter sei das Arbeiten von zu Hause aus ein großer Gewinn. „Das Einsparen von Fahrtzeit steht heute bei vielen im Vordergrund“, erläutert die Personalleiterin.

Einmal im Leben ganz raus aus dem Beruf mit dem Sabbatical

Auch bei der BITBW gab es Homeoffice mit entsprechender Dienstvereinbarung nach Angaben von Personalerin Bosch schon vor der Corona-Pandemie. Während der Corona-Zeit hätten fast alle Mitarbeitenden von zu Hause aus gearbeitet. Nun wurde die Dienstvereinbarung noch erweitert: „Mitarbeitende können bis zu 50 Prozent im Homeoffice arbeiten, sofern es ihre Aufgaben zulassen.“ Diese Regelung soll auch nach der Corona-Pandemie bestehen bleiben.

Wer die Beamtenlaufbahn ergreifen will, sollte nicht vergessen, dass er sich mittels eines Sabbaticals einmal im Leben eine Auszeit nehmen kann, für die zuvor Arbeitszeit angespart wurde. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel das Reduzieren der Arbeitszeit auf 50 Prozent für zwei Jahre. Ein Jahr lang arbeitet der Beamte dann Vollzeit und ein Jahr lang arbeitet er gar nicht. Während der gesamten zwei Jahre erhält der Beamte die Besoldung für eine 50-Prozent-Stelle. Wird die Auszeit genehmigt, ist sie an keine weiteren Bedingungen gebunden. In dieser Zeit können die Arbeitnehmer also eine Weltreise machen, ihr Haus bauen oder den vorzeitigen Ruhestand einläuten. Laut Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums dürfen dem Freistellungs-jahr keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Pflege von Angehörigen beschäftigt immer mehr Mitarbeiter

Die Personalleiterin Brunke vom Landratsamt Sigmaringen sieht derzeit vor allem Handlungsbedarf beim Thema Beruf und Pflege: Viele der Beschäftigten der Behörde seien 45 Jahre alt oder älter. Da seien dann weniger die Kinder das Problem für die Vereinbarkeit, sondern die Eltern. Der Pflegestützpunkt des Landratsamts, der für die Bürger da ist, bietet regelmäßig auch Beratung für die Mitarbeiter an. Außerdem wurde eine Mitarbeiterin als Pflege-lotsin ausgebildet, an die sich die Kollegen auch kurzfristig wenden können: Wie organisiere ich neben dem Beruf die Pflege? Wie kann ich eine kurzfristige Beurlaubung beantragen? „Dass jemand pflegebedürftig wird, passiert manchmal von jetzt auf nachher. Darauf ist man überhaupt nicht vorbereitet“, erklärt die Personalleiterin. „Wir haben gemerkt, dass das die Mitarbeiter emotional ganz extrem belastet, daher bieten wir auch psychosoziale Beratung an.“ Das Konzept der Pflegelotsen hat sich auch in anderen Behörden durchgesetzt. So gibt es bei der Stadt Künzelsau eine Pflegelotsin und auch bei der BITBW wurden vier Personen als Pflegelotsen ausgebildet. Diese vermitteln laut Personalerin Bosch bei akuten Pflegesituationen in der Familie Informationen, Ansprechpersonen und Anlaufstellen.

Beamtenbund: 41 Wochenarbeitsstunden sind zu viel

„Unser Ziel ist, gemeinsam mit den Mitarbeitern rauszufinden, was wir tun können, damit sie ihren Beruf gut mit dem Privatleben vereinbaren können“, so Brunke vom Landratsamt Sigmaringen. Deshalb entwickelt die Behörde auch weitere spezielle Angebote. Beispielsweise ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, falls die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt. Oder ein Eltern-café, um mit Kollegen, die in Elternzeit sind, Kontakt zu halten. Die BITBW bietet Mitarbeitenden, die längere Zeit abwesend waren, zum Beispiel in Elternzeit, ein Patenprogramm zur strukturierten Einarbeitung an. Die Stadt Künzelsau plant für den Arbeitstag Zeitfenster, in denen sich die Mitarbeiter zurückziehen können. Beispielsweise um etwas Gymnastik zu machen oder einfach um zu relaxen. Dafür will die Kommune Räume schaffen. Darüber hinaus arbeiten viele Behörden an weiteren Benefits, beispielsweise arbeitsplatznahe und kostenfreie Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Gesundheitsprogramme, Jobticket und Jobbike.

Während einige Angebote von einzelnen Verwaltungsressorts freiwillig sind, kämpft der Beamtenbund für veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen. Deuschle sieht zum Beispiel die Zahl von **41 Arbeitsstunden pro Woche für Beamte** als Hürde beim Vereinbaren von Beruf und Privatleben. Außerdem setze sich der Beamtenbund für Lebensarbeitszeitkonten ein, um verschiedenen Lebensphasen gerecht zu werden: „Mit Mitte 40, wenn die Kinder schon größer sind, können viele nochmal durchstarten und ein Lebensarbeitszeitkonto befüllen. Das hilft dann, wenn man mit 60 etwas nachlässt oder die letzten Berufsjahre anders gestalten will“, so Deuschle. ■

STIMME ZUM THEMA



Carmen Class,
Hauptamtsleiterin bei
der Stadt Künzelsau

Meine jetzige Stelle als Hauptamtsleiterin war 2013 als Vollzeitstelle ausgeschrieben. Ich habe mich beworben und habe die Stelle tatsächlich in Teilzeit bekommen. Für mich war es eine attraktive Stelle und ich habe mir gedacht: Ich probiere das jetzt einfach! Im Bewerbungsgespräch habe ich klargemacht, dass ich zwei kleine Kinder habe und dass Vollzeit und reine Präsenzarbeit für mich noch nicht möglich sind. Ich habe damit auch den Gemeinderat überzeugt. Das Führen in Teilzeit läuft gut, ist aber auch mit sehr viel persönlichem Einsatz verbunden, weil ich – auch in Teilzeit – meinen eigenen Ansprüchen und denen meines Arbeitgebers gerecht werden will.

FOTO: OLIVIER SCHNIEPP, FOTO LINKE GMBH

WEIL
ES WEIT
MEHR
ALS EIN
JOB IST



BACHELOR OF ARTS –
PUBLIC MANAGEMENT

(w/m/d) mehrere Stellen zum 01.03.2022 oder später

Gestalten Sie unseren Landkreis mit und lassen Sie sich von den vielseitigen und spannenden Aufgaben bei uns überraschen.

Wir bieten Ihnen einen direkten Einstieg ins Beamtenverhältnis und sorgen dafür, dass Ihr Berufsstart bei uns gelingt.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter www.rv.de/stellen

Wir
gestalten
unsere
Heimat.



BEWERBEN

AUF DEM WEG ZUM JOB NICHTS DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

Die erste Stelle nach Abschluss des Studiums ist etwas ganz Besonderes, die Erwartungen an den Berufseinstieg bei vielen Absolventen hoch. Wer seinen Traumjob im öffentlichen Dienst ergattern will, muss perfekt vorbereitet sein und am Ende auch ein Bisschen Glück haben. Dabei gibt es im Vorfeld einiges zu beachten – und es kommt auch auf Details an.

VON TILMAN BAUR

Wer seine Chancen auf eine Anstellung in der gewünschten Behörde steigern will, sollte jedenfalls früh aktiv werden. Das gilt trotz offizieller Bewerbungsfristen auch für Bewerbungen im öffentlichen Dienst. „Es gibt bei den Studierenden die Neigung, erst den Erfolg abzusichern, also den Abschluss zu machen, und sich dann auf dieser Basis zu bewerben. Dahinter steckt auch ein Belohnungsdenken. Man will nach dem Abschluss erst einmal in den Urlaub fahren, bevor man sich bewirbt. Grundsätzlich zeugt eine langfristige Anbahnung aber natürlich auch von langfristigem Denken“, sagt Martin Sauerland, Professor an der Fakultät Management und Recht an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg. Sauerland hat sich auf Personalfragen spezialisiert.

Im Vorfeld Kontakte mit dem Wunsch-Arbeitgeber anzubahnen, könne in manchen Fälle Vorteile gegen Mitbewerber verschaffen. Insofern gelte die Devise „Je früher, desto besser“, so Sauerland. Ein Patentrezept, das immer funktioniere, sei das aber nicht. Denn viele Organisationen seien gar nicht auf eine solche langfristige Perspektive vorbereitet. „Im öffentlichen Dienst sind Bewerbungen oft durch Fristen geregelt, es macht dann keinen Unterschied, ob man sich zwei Monate vorher bewirbt, Hauptsache, man hält die Fristen ein“, so Martin Sauerland. Deshalb könne er nur die Empfehlung aussprechen, gut zu recherchieren, was in der jeweiligen Organisation üblich sei, ob und welche Fristen es gebe – und den frühestmöglichen Zeitpunkt innerhalb dieses Rahmens zu erwischen.

Generationenwechsel: große Chance für heutige Absolventen

Welche Stelle in welcher Behörde die Bewerberinnen und Bewerber als ihren Traumjob ansehen, müssen sie natürlich selbst wissen. Klar ist: Es kann nicht schaden, einen zu identifizieren. Sich auf alle möglichen Stellen zu bewerben, um die Chancen auf einen Job zu erhöhen, davon hält Martin Sau-

erland wenig. „Die breite Streuung ist kein Kriterium. Es kommt darauf an, sich selbst Kriterien zu überlegen, anhand derer man überlegt, welcher Arbeitgeber überhaupt infrage kommt und sich dann zielgerichtet auf Stellen bei diesem bewirbt“, so der Experte. Ein Trial-and-Error-Prozess sei bei Bewerbungen jedenfalls wenig sinnvoll. „Das führt dazu, dass man unvorbereitet einsteigt, was zu Misserfolg und Frustration führt. Wichtig ist eine zielgerichtete Auswahl. Letztlich gilt ganz einfach: So lange bewerben, bis es klappt, auch wenn es schwierig und frustrierend sein kann.“

Auf keinen Fall solle man in die erlernte Hilflosigkeit abgleiten, wenn man viele Absagen erhalte, sagt Sauerland. „So dramatisch ist es aber in der Regel auch nicht, denn die Lage im öffentlichen Dienst hat sich zuletzt dramatisch



DO: DAS MUSS IN JEDE BEWERBUNG

Ob es mit der Bewerbung am Ende klappt, ist von vielen Variablen abhängig. Auf einige grundlegende Dinge sollten Bewerber aber achten, damit die Personalabteilung ihre Unterlagen nicht bei der ersten Sichtung aussortiert.

✓ Die Bewerbungsunterlagen, die ausgewählt werden, sollten auf die Stelle passen und nicht pauschal mitgeschickt werden, sagt Markus Breymayer, Leiter des Personalreferats im Re-

gierungspräsidium Tübingen. Es sollte daraus hervorgehen, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber mit der Stelle auseinandergesetzt haben.

✓ Andreas Fritz, Pressesprecher des Landkreises Ludwigsburg, achtet auf folgende Punkte: Korrekte Rechtschreibung, ein Motivationsschreiben, das sich an den in der Ausschreibung genannten Ansprechpartner richtet, und ein lückenloser Lebenslauf.



entschärft.“ **Die Generation der Babyboomer verabschiede sich schrittweise aus dem Berufsleben.** Die Folge: Aus einem Arbeitgeber- werde ein Arbeitnehmermarkt. Für die Bewerber ist das gut. Sie sind gefragter als vorher. Gleichzeitig sei die Digitalisierung noch nicht so weit fortgeschritten, dass die Verwaltung durch sie viel Personal einsparen könnte. „Insofern sind die Berufsaussichten gut“, sagt Sauerland.

In der freien Wirtschaft sind Initiativbewerbungen ein gängiges und nicht selten erfolgreiches Mittel, das Bewerber einsetzen, um ihren Traumjob zu ergattern. Das wundert nicht, zeugt eine Initiativbewerbung doch von echtem Interesse und von besonderem Engagement. Doch lohnt sich eine solche Bewerbung auch in der Welt der Behörden? „Im öffentlichen Dienst gibt es dazu Spezifika. Es ist eher ungewöhnlich, sich ohne Stellenbeschreibung initiativ zu bewerben, das wäre bei einem Privatunternehmen leichter und hängt stark von der jeweiligen Position ab“, sagt Martin Sauerland.

Experte: Versuchen Sie es mit Initiativbewerbungen!

Dem Experten zufolge gibt es insgesamt zwei mögliche Szenarien: Das eine bestehe darin, sich ohne Ausschreibung zu bewerben und nicht gut anzukommen, was den Bewerber für alle Zeiten brandmarke. Das zweite Szenario besteht indes darin, sich nicht zu bewerben, obwohl Potenzial da gewesen wäre und der Arbeitgeber vielleicht nur auf einen solchen Eingang gewartet hätte. Die Szenarien sind nach Angaben von Sauerland ungleich schwerwiegend. „Deshalb würde ich sagen: Wenn man Interesse an einer Organisation hat oder an einer Position innerhalb einer Organisation, dann sollte man es versuchen!“ Viele Unternehmen hätten einen Bewerberpool, den sie sich zunächst einmal anschauen würden, wenn eine Stelle frei wird. „So etwas gibt es im öffentlichen Dienst auch von Zeit zu Zeit. Wenn dann mal eine Stelle frei wird, hat man den Kandidaten möglicherweise im Hinterkopf, der sich damals initiativ beworben hat, und kontaktiert ihn“, sagt der Personalexperte Martin Sauerland.

Der öffentliche Dienst gilt als formal, seriös und verlässlich. Wie schaffen es Bewerber also, sich von ihren Konkurrenten abzusetzen, ohne dabei zu schrill zu wirken? Das hänge stark von der Position und der Fachabteilung ab, auf die man sich bewerbe, sagt Martin Sauerland. Grundsätzlich steht im öffentlichen Dienst natürlich die Seriosität im Vordergrund, die man unter Beweis stellen muss.“ Aber: „Die totale Anpasstheit einer 08/15-Bewerbung ist wiederum auch nicht funktional. Insofern muss man sich abgrenzen.“ So gebe es Kanäle, über die man Anker setzen könne, die in Erinnerung blieben und sich beim Personal eingraben würden, sagt Sauerland. „Man kann beispielsweise eine kleine Story über den eigenen Werdegang erzählen“, so der Experte.

Apropos schrill: Nicht zu unterschätzen ist die Wirkung des eigenen Social-Media-Profiles auf Personalverantwortliche. Deshalb gilt: Unbedingt die öffentlichen Profile auf Facebook, Instagram & Co. überprüfen, bevor die Be-

werbungsunterlagen rausgehen. Zwar geben mehrere vom Staatsanzeiger angefragte Behörden an, die Auftritte nicht gezielt zu überprüfen. Dennoch ist ein Check ratsam.

Social-Media-Profile vor der Bewerbung noch einmal checken

„Wir überprüfen nicht gezielt die Social-Media-Profile der Bewerber und Bewerberinnen. Diese sollten jedenfalls darauf achten, dass sie in den Sozialen Medien nichts preisgeben, was der künftige Arbeitgeber negativ bewerten könnte“, sagt Markus Breymaier, stellvertretender Referatsleiter der Personalabteilung im Regierungspräsidium Tübingen. Und auch Martin



Landkreis
Sigmaringen



#abwechslungsreich
#vielfältig
#einmalig

... das verbindet unseren Landkreis Sigmaringen mit uns als Arbeitgeber. Wir bieten Ihnen ein #abwechslungsreiches Traineeprogramm mit #vielfältigen Aufgaben, die Sie gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen anpacken, die in #einmaliger Weise die großen Veränderungen angehen und den Landkreis voranbringen möchten.

Werden Sie Teil unseres Teams und starten Sie ab dem 1. März 2022 im Rahmen des Traineeprogramms als

Nachwuchskraft Public Management B. A. (m/w/d)
(gehobener Verwaltungsdienst)

Wir freuen uns auf Ihr aktives Mitwirken in zwei Fachbereichen des Landratsamtes. Bei der Einsatzplanung berücksichtigen wir nach Möglichkeit gerne Ihre Interessen und Wünsche. Außerdem lernen Sie die Arbeit unserer Hauspitze näher kennen. Darüber hinaus können Sie sich jederzeit auf interne Stellenausschreibungen bewerben und gerne Seminar- und Weiterbildungsangebote wahrnehmen.

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen beim Fachbereich Personal und Organisation Frau Melanie Reck (Tel.: 07571/102-2102) zur Verfügung.



Begleiten Sie uns auf unserem Weg und senden Sie uns Ihre Bewerbung bis zum 17. Oktober 2021 online über www.landkreis-sigmaringen.de.

Sauerland rät: „Das sollte man sich vor einer Bewerbung unbedingt noch mal anschauen!“ Denn Personaler seien verantwortlich für die Einstellungen und müssten sich gegebenenfalls für eine Fehlbesetzung vor Vorgesetzten oder sogar den Bürgern rechtfertigen. „Die Schadensmöglichkeiten sind dabei vielfältig und hoch. Eine Fehlbesetzung ist eine drastische Sache, deshalb gibt es seitens der Personaler eine hohe Motivation, an Informationen heranzukommen“, so der Experte. Social Media böten eine niedrigschwellige Informationsvielfalt über Personen an. „Es ist also irrsinnig, anzunehmen, dass sich die Verantwortlichen die Bewerber in den Sozialen Medien nicht noch einmal genau ansehen würden“, so Sauerland. „Das kenne ich ja selbst, ich habe auch schon Personal eingestellt. Was ist das Erste, was man macht? Man googelt die Person.“

Bewerbung und Social-Media-Profilen sollten harmonieren

Was sollten Bewerber auf keinen Fall preisgeben? Wichtig sei vor allem, dass der Auftritt mit der Bewerbung harmoniere, sagt Sauerland. „Signalisiert man in der Bewerbung Seriosität, die crossmedialen Informationen laufen dem aber vollkommen zuwider, dann scheidet die Bewerberin oder der Bewerber natürlich aus, weil man ihr nicht glauben wird und den Lebenslauf für geschönt hält.“ Die crossmedialen Inhalte sollten also „bewerberkonsistent“ sein, wie Sauerland es ausdrückt. „Das Zurschaustellen von Besäufnissen oder exzessivem Partyleben sollte man deshalb vermeiden, vor allem im öffentlichen Dienst, wo es um Seriosität geht“, so Sauerland. Der Experte weiß auch, welche Kanäle besonders wichtig sind: „Die Personaler passen sich den Entwicklungen an. Früher stand Facebook im Vordergrund, heute ist das Instagram. Die Verantwortlichen haben ja auch eigene Profile auf Xing oder Linked-In. Auch hier sollte sich Bewerber klar machen, dass die Informationen dort konsistent sein sollten mit ihren Bewerbungen“, so Martin Sauerland.

Konsistent mit dem Bewerber sollte auch dessen Kleidung im Bewerbungsgespräch sein. Beim Landkreis Ludwigsburg zum Beispiel hat man in den vergangenen Jahren festgestellt, dass männliche Bewerber vermehrt auf einen Anzug im Vorstellungsgespräch verzichten. „Das geht auch vollkommen in Ordnung. Wichtig ist ein gepflegtes Äußeres und dass sich die Bewerber wohlfühlen: Ein ‚verkleideter‘ Bewerber führt auch kein erfolgreiches Vorstellungsgespräch“, sagt Pressereferent Andreas Fritz. Die Frage, ob Anzug, Hemd und Schlips ausgedient haben – oder der Hosenanzug als seriöses Pendant der Bewerberinnen –, kann nicht pauschal beantwortet werden. „Auch das ist stark von der Organisation und der Position abhängig“, so Personalexperte Sauerland.

Dresscode: „Nuanciert overdressed“ geht immer

Wenn irgend möglich, solle man versuchen, an Informationen über die Organisationskultur heranzukommen. Habe man diese Information, solle man sich „nuanciert overdressen“, so der Ludwigsburger Professor. Im Zweifelsfall liege man damit richtig. Auch wenn der Daimler-Chef mittlerweile in Turnschuhen auftrete, solle man das als Bewerber nicht unbedingt riskieren. „Ein bisschen besser als üblich“, so Sauerland, sei stattdessen die Devise. Trotzdem: „Man muss authentisch bleiben und sich wohlfühlen. Wenn man sich mit Hemd, Schlips und Sakko unwohl fühlt, sollte man sich überlegen, ob die Organisation dann eigentlich überhaupt die richtige ist“, sagt Sauerland. So hält man es auch beim Landkreis Ludwigsburg: Grundsätzlich müsse das Outfit zur Stelle passen, sagt Andreas Fritz. Das Äußere solle gepflegt sein, exzessives Make-up oder tonnenweise Parfüm seien No-Gos (weitere Don'ts siehe Infokasten).



DON'T: DAS SOLLTEN SIE VERMEIDEN

Immer wieder sehen die Personaler in den Behörden ähnliche Fehler, wenn sie die Unterlagen von Bewerbern studieren. Schade – denn viele davon sind mit etwas Mühe und Gewissenhaftigkeit vermeidbar.

- ✓ So zum Beispiel das Überschreiben früherer Bewerbungen, auf das Personalreferatsleiter Markus Breymaier (RP Tübingen) hinweist. Nicht selten kommt es dabei vor, dass (Online-)Bewerbungen falsch adressiert werden – ein klares und unverzeihliches „Don't“, das einen unseriösen und schlampigen Eindruck macht.
- ✓ Im Landkreis Ludwigsburg hat man folgende häufigen Fehler identifiziert: Bewerberinnen und Bewerber reichen nicht alle geforderten Unterlagen ein und liefern keine Begründung dafür, warum diese fehlten.
- ✓ Manchmal bewerben sich Interessenten, obwohl sie die geforderte Qualifikation nicht vorweisen können. Ein

klares „Don't“, zeigt es den Personälern doch, dass die Bewerber die Stellenausschreibung nicht gründlich gelesen haben.

- ✓ Ebenso haben es die Personaler beim Landkreis Ludwigsburg mit unangebrachten Bewerbungsfotos zu tun. Selbstporträts auf dem Balkon zum Beispiel. Pressesprecher Andreas Fritz sagt deshalb: „Wenn ein Foto mitgeschickt wird, dann bitte ein professionelles.“
- ✓ Ein weiteres Don't: Unvorbereitet ins Vorstellungsgespräch gehen. Eine solche Chance sollte man sich nicht durch eine schlechte Vorbereitung selbst verderben. Am besten liest man die Bewerbungsunterlagen noch einmal gründlich durch, um kompetent auf Fragen zu reagieren, sammelt Informationen über die Behörde und die Stelle, denkt über die eigenen Gehaltsvorstellungen nach und recherchiert, welcher Dresscode gilt.

Wie aber kommen Bewerber an diese Informationen? Ein Anruf bei der Behörde, um einfach nachzufragen, dürfte wohl kaum infrage kommen. „Im Idealfall kennt man jemanden aus der entsprechenden Organisation oder einer vergleichbaren“, sagt Martin Sauerland. Gerade bei Abgängern von Verwaltungshochschulen sei das ohnehin oft der Fall. „Sie kommen oft über Bekannte auf die Stellen, haben die Möglichkeit, im eigenen Netzwerk zu informieren.“ Auch an Fotos könne man sich orientieren. Doch Achtung: Meist seien dort Personen höherer hierarchischer Ebenen zu sehen, weshalb sie nur bedingt aussagekräftig seien.

Das Bewerbungsgespräch ist so etwas wie das große Finale des Bewerbungsprozesses. Schließlich entscheidet sich hier alles, und alles steht auf dem Spiel. Wer es bis zum Bewerbungsgespräch geschafft hat, hat im Normalfall bereits viele Bewerber hinter sich gelassen und kann stolz auf sich sein. Entschieden sich der Arbeitgeber dann aber für einen Mitbewerber, ist die Enttäuschung vielfach größer. An der Situation an sich, die die meisten als unangenehm empfinden, kommen Bewerberinnen und Bewerber aber nicht vorbei. Dafür können sie an der Perspektive arbeiten, an der Einstellung, mit der sie in ein Gespräch hineingehen.

Fantasie nutzen, um positiv ins Bewerbungsgespräch zu gehen

„Man hat die Organisation ja ausgewählt, weil es einem attraktiv erscheint, dort zu arbeiten. Meine Empfehlung wäre deshalb, sich kurz vor dem Gespräch zu vergegenwärtigen, was einen motiviert, hier zu sein und eine gute Performance abzuliefern. Zum Beispiel könnte das die Zielvorstellung sein, einmal im Büro am Schreibtisch zu sitzen und interessante Projekte zu be-

arbeiten“, sagt Martin Sauerland. Diese Überlegung könne die positive Geisteshaltung – auch Mindset genannt – befördern, auch wenn das typische Bewerbungsgespräch auch von Druck und Asymmetrie geprägt sei.

„Natürlich ist man strukturell in der Defensive. Aber das sollte man nicht an sich herankommen lassen, sondern positiv umwerten und sich sagen: ‚Ich will das und ich kann das!‘“, so Sauerland. Es sei hilfreich, sich diese Gründe zu vergegenwärtigen – auch, um nicht in sogenannte Parallelkognitionen abzudriften. Darunter versteht man negative Gedanken wie jenen an die vermeintliche Lücke im Lebenslauf, auf die Personaler einen besonders kritischen Blick werfen könnten.

Die Pandemie hat vieles verändert. Auch das Bewerbungsverfahren ist davon betroffen: Das virtuelle Bewerbungsgespräch per Video-Konferenz, vorher eine große Ausnahme, hat sich etabliert, einschlägige Programme wie Zoom, Webex oder Teams kennt heute jeder. Die meisten Experten gehen davon aus, dass diese Verfahren auch nach einer womöglich überwundenen Pandemie nicht mehr verschwinden werden. „Ich kann mir in bestimmten Bereichen eine Verstärkung der Videobewerbung vorstellen. Vor allem dann, wenn es auf die pure Qualifikation der Bewerbungen ankommt“, sagt Martin Sauerland. Sein Tipp: Am besten verhält man sich so, als wäre man leibhaftig vor Ort

im Konferenzraum. Es geht also darum, eine reale Situation zu simulieren, um sich selbst in eine bestimmte Stimmung zu versetzen. So solle man sich zum Beispiel so anziehen, wie man es täte, wenn man tatsächlich ins Vorstellungsgespräch ginge, sagt Martin Sauerland. Dabei geht es aber nicht nur um die Beeinflussung der eigenen Einstellung, sondern auch um jene der virtuellen Gegenüber. In der Unterhose am Schreibtisch zu sitzen sei deshalb keine gute Idee. „Man wirkt dann anders. Die Kleidung hat eine Schutzfunktion und eine Darstellungsfunktion, das sollte man nicht unterschätzen. Das wirkt über die Medien genauso wie in physischer Präsenz.“

Experte: Analoges Bewerbungsgespräch wird der Regelfall bleiben

Gleichwohl geht Experte Sauerland davon aus, dass Personaler auch weiterhin, soweit möglich, das Bewerbungsgespräch von Angesicht zu Angesicht bevorzugen werden. Der Grund: „Beim Gespräch vor Ort werden mehr Informationen vermittelt, weil mehr Sinneskanäle angesprochen werden“, sagt Martin Sauerland. Ob die Chemie stimme, lasse sich deshalb in Präsenzgeseprächen besser ermitteln. „Man muss sich deshalb immer darüber im Klaren sein, dass die über Video vermittelbaren Informationen beschränkt sind. Wenn man die Wahl hat, sollte man versuchen, das Verfahren in physischer Präsenz durchzuziehen, weil man damit einen besseren Impact erzielen kann.“ ■



EIN STARKES TEAM FÜR EINE STARKE ZUKUNFT

Vielfalt, Verlässlichkeit, Flexibilität, Leistung, Karriere

Vielfalt

Unsere Mitarbeiter, Aufgaben und Chancen sind vielfältig – das ist unsere Stärke.

Verlässlichkeit

In unseren Teams werden Vertrauen, Wertschätzung und Sicherheit groß geschrieben – darauf ist Verlass.

Flexibilität

Wir bieten flexible Rahmenbedingungen – in jeder Lebenssituation.

Leistung

Wir fordern und fördern – Leistung zahlt sich bei uns aus.

Karriere

Wir bieten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten – Karriere hat bei uns viele Gesichter.

Suchen Sie eine neue berufliche Herausforderung oder möchten Sie ein Praktikum bei uns absolvieren? Dann finden Sie weitere Informationen zum Landratsamt Karlsruhe sowie über den Landkreis auf unserer Homepage www.landkreis-karlsruhe.de. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung über unser Online-Bewerberportal.

IM INTERVIEW

„NICHT AUF DIE KAMINKARRIERE HOFFEN“

DAS GESPRÄCH FÜHRTE SUSANNA KETTERER



ISABELL NEHMEYER-SROCKE,
Ehemalige Kämmereileiterin der Stadt Köln und Mitgründerin
des Querwechsler-Netzwerks

Karrierewege sind immer wieder von Zufällen geprägt. Wie Sie Ihre Karriere trotzdem planen können, erklärt Isabell Nehmeyer-Srocke. Sie hat über öffentliches Rechnungswesen promoviert und in verschiedenen privaten Unternehmen gearbeitet. 2017 wechselte sie in die Verwaltung und wurde Leiterin der Kämmerei der Stadt Köln.

Staatsanzeiger: Karrierewege sind heute nicht mehr so geradlinig wie früher. Lohnt sich Karriereplanung dann überhaupt noch?

Nehmeyer-Srocke: Es lohnt sich immer, sich Gedanken darüber zu machen, wo man steht und wo man hin möchte. Das zu reflektieren, ist wichtig. Aber es macht heute keinen Sinn mehr, 20 Jahre in die Zukunft zu planen. Wir wissen alle zu wenig, was der Arbeitsmarkt in Zukunft von uns verlangen wird.

Wann ist der beste Zeitpunkt, um sich über Karriereplanung Gedanken zu machen?

Immer. Am Anfang sollten Sie sich fragen: Wo stehe ich? Was hat gut getan? Was hat vielleicht auch keinen Spaß gemacht? Wo möchte ich hin? Welches Karrierelevel strebe ich an: Möchte ich führen oder interessante Fachaufgaben erledigen? Gerade für Absolventen ist es wichtig, sich zu überlegen: Wo muss ich meine Kompetenz erweitern, um dauerhaft attraktiv für den Arbeitsmarkt zu sein? Diese Fragen muss man sich immer wieder neu beantworten. Und die Antworten dürfen sich auch verändern.

Sie sind als Querwechslerin in den öffentlichen Dienst gewechselt. Ist Karriereplanung in der freien Wirtschaft anders als in der Verwaltung?

Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor helfen stabile Netzwerke. Wenn ich mich in einem internationalen Konzern weiterentwickeln will, muss ich mir eine neue Stelle suchen. Die bekomme ich natürlich auch auf-

grund meiner Leistung und aufgrund meiner Persönlichkeit. Aber vielleicht auch weil mich schon einmal jemand in einer Position wahrgenommen hat, mich kennt und gesehen hat, dass ich einen guten Job gemacht habe. Wenn ich in der Verwaltung tätig bin und mich dort auf eine neue Stelle bewerbe, hilft mir das genauso. Insofern ist das eigentlich sehr vergleichbar.

Was ist wichtig beim Planen einer Karriere in der Verwaltung?

Ich empfehle, über den Tellerrand hinaus zu schauen und sich in dem weiten Spektrum der Behördentätigkeiten immer wieder neu zu orientieren. Wenn Sie im Moment in die Medien schauen, sehen Sie oft, wie auf die Verwaltung geschimpft wird. Das entlädt sich auch an den Verwaltungsmitarbeitenden. Ihnen wird vorgeworfen, dass sie für die heutigen Herausforderungen keine ausreichende Ausbildung und Erfahrungen mitbringen. Das kann man für richtig befinden oder nicht. Aber Berufseinsteiger können auf jeden Fall etwas daraus lernen: Die Herausforderungen werden stetig größer, sie verändern sich ständig. Sich darauf einzustellen, setzt voraus, dass man sich regelmäßig fortbildet und immer wieder eine andere Art der Tätigkeit ausführt, das heißt auch immer mal die Stelle wechselt. Das Schöne ist: Sie können das auch innerhalb der Verwaltung machen. Denn der öffentliche Sektor bietet ein enorm breites Spektrum an Berufsfeldern.

Funktioniert das für alle Fachrichtungen?

Es gibt natürlich Berufe, die fachlich sehr eng sind. Wenn ich zum Beispiel Sozialarbeiter oder Stadtplanerin bin, gibt das eine sehr klare fachliche Richtung vor. Aber ich glaube trotzdem, dass es angrenzende Bereiche gibt, wo alle noch einmal etwas anderes lernen können und gleichzeitig mit ihrem Wechsel bereichern. So lässt sich der Erfahrungshorizont ausweiten. Leute, die im Personalbereich, im Finanzbereich oder in der IT arbeiten, ha-

ben ohnehin ein enorm breites Spektrum, das sie abdecken können. Gerade denen empfehle ich, nicht immer auf dem gleichen Stuhl sitzen zu bleiben und auf die Kaminkarriere mit regelmäßigen Beförderungen zu hoffen. Sondern eher zu sagen „Jetzt bin ich in der Kämmerei, dann gehe ich in ein Fachamt und von da aus wechsle ich ins Personalamt und mache etwas Organisatorisches, sodass ich ein breiteres Spektrum an Erfahrungen sammle.“

Wie kann ein Karriereplan in die Tat umgesetzt werden?

Tja, einfach mal eine Bewerbung schreiben. Das ist sicherlich das einfachste, gerade für Berufseinsteiger. Und im Auswahlgespräch genau auf das Bauchgefühl hören: Gefällt es mir wirklich? Passen mir die Leute? Ist das, was mir im Auswahlverfahren erzählt wird, das, was ich erwartet habe? Die Behörde bewirbt sich auch bei Ihnen. Gerade im Zuge des Fachkräftemangels nimmt das in vielen Berufen zu. Das heißt, man kann auch Fragen stellen und rausfinden, ob es wirklich das ist, was man will. Dazu kommt, dass viele Behörden auch Hospitationen anbieten. Dann können Sie sogar mal vorbeikommen und jemandem über die Schulter schauen. Das halte ich für sehr wichtig, um herauszufinden, ob man seinen bisherigen Karriereplan auch wirklich so umsetzen möchte. Und das Andere, ich sage das immer wieder: ein Netzwerk pflegen. Wer sich mit Kommilitoninnen und Kommilitonen austauscht, vielleicht mit Älteren, die schon den Berufseinstieg gemacht haben, kann aus deren Erfahrungen lernen. ■



SO GELINGT DIE KARRIEREPLANUNG

Diese Tipps zur Karriereplanung gibt Isabell Nehmeyer-Srocke Berufseinsteigern mit auf den Weg:

- Beantworten Sie folgende Fragen als Grundlage für Ihre Karriereplanung: Wo stehe ich? Was hat gut getan, was nicht? Wo möchte ich hin? Welche Karrierelevel strebe ich an: Führungspositionen oder Fachkarriere?
- Nutzen Sie die Vielfalt des öffentlichen Sektors, um sich weiterzubilden und neue Tätigkeiten auszuprobieren.
- Bleiben Sie auch mit Karriereplan flexibel und halten Sie nicht dogmatisch daran fest, wenn Sie oder die Umstände sich geändert haben.
- Überprüfen Sie Ihren Karriereplan regelmäßig, gerade wenn Sie eher zu

den Menschen gehören, die es sich auf einer Position gerne gemütlich machen. Fragen Sie sich: Was bedeutet es eigentlich für meine Perspektiven, wenn in meinem Lebenslauf steht, dass ich 15 Jahre lang den selben Job gemacht habe?

- Vernetzen Sie sich, privat und beruflich, denn Netzwerke sind extrem karrierefördernd. Die Expertin empfiehlt zum Beispiel folgende professionellen Netzwerke für den öffentlichen Sektor:

<https://www.staat-up.net>

<https://next-netz.de>

<https://n3gz.org>

<https://work.4germany.org>

<https://apolitical.co>

<https://querwechsler-netzwerk.de>

LANDRATSAMT

vielfältig - interessant - zukunftssicher

Sie sind auf der Suche nach einem vielseitigen Arbeitgeber mit Zukunft?

Dann sind Sie beim Landratsamt Hohenlohekreis in Künzelsau genau richtig. Gemeinsam sind wir für die Bürger (m/w/d) des Hohenlohekreises tätig und entwickeln den Landkreis so stetig weiter.



**HOHENLOHE
KREIS**



Wir sind immer auf der Suche nach verantwortungsbewussten, kreativen und kommunikativen Menschen, die ihre Talente und Fähigkeiten gerne für die Bürger (m/w/d) im Kreis einsetzen möchten.

Das bieten wir

- Einen sicheren Arbeitsplatz mit Zukunft
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten
- Raum für Entwicklung und Veränderung, u. a. durch umfassende Fortbildungsmöglichkeiten
- Gezielte Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement
- Fahrtkostenzuschüsse (Jobticket) für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)

Aktuelle Stellenangebote, Praxisstellen und Praktika finden Sie auf unserer Homepage:

www.hohenlohekreis.de → Landratsamt → Karriere beim Landratsamt

Für Absolventen (m/w/d) bieten wir Poolstellen an, diese finden Sie ebenfalls auf unserer Homepage. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.



Kontakt:

Landratsamt Hohenlohekreis
Allee 17
74653 Künzelsau
Tel. 07940 18-0
www.hohenlohekreis.de



MOBILES ARBEITEN

HOMEOFFICE UND PRÄSENZ: DIE MISCHUNG MACHT'S

Plötzlich war Homeoffice. Die Pandemie hat mobilem Arbeiten einen enormen Schub verliehen. Viele Behörden und Verwaltungen sind damit gut zurechtgekommen. Sie müssen nun für die Zukunft die richtige Balance zwischen Homeoffice und Präsenz finden. Für Beschäftigte könnte es künftig die Möglichkeit geben, zwischen verschiedenen Arbeitsorten auszuwählen: zu Hause oder in der Amtsstube.

VON MARCUS DISCHINGER

Vor Corona sei das Homeoffice ein Randthema gewesen, erzählt Markus Beilharz vom Haupt- und Personalamt der Stadt Balingen (Zollernalbkreis). Die Anwesenheit im Büro war die Regel, das Arbeiten von zu Hause aus die absolute Ausnahme. Vom „Randthema“ ist das Homeoffice pandemiebedingt binnen weniger Monate zu einer zentralen Frage geworden. Gelöst haben sie viele Kommunen zunächst unbürokratisch und pragmatisch. Nun werden Regeln und Dienstvereinbarungen für mobiles Arbeiten aufgesetzt.

Beilharz berichtet, dass man mit dem ersten Lockdown aus dem Stand heraus rund 70 mobile Arbeitsplätze geschaffen habe. Technisch herausfordernd sei das mit Blick auf angespannte Beschaffungsmärkte bei Hard- und Software gewesen. In Waiblingen (Rems-Murr-Kreis) habe man schon vor der Pandemie nahezu alle Systeme auch für Homeoffice zur Verfügung stellen können, so Oberbürgermeister Andreas Hesky (Freie Wähler). Abgesehen von der Beschaffung habe die Homeoffice-Umsetzung aufgrund der vorhandenen Infrastruktur keine Probleme verursacht, berichtet Hauptamtsleiterin Nina Gellert aus Rauenberg (Rhein-Neckar-Kreis). Und das, obwohl das Thema Homeoffice in Rauenberg erst seit der Pandemie eine Rolle spielt. Jetzt soll es fest in der Arbeitszeitverordnung verankert werden.

Klar ist unter den Experten in der Verwaltung auch, dass mobiles Arbeiten vor allem dort umgesetzt werden kann, wo es wenig oder gar keinen Publikumsverkehr gibt. „Gerade in einer kleineren Verwaltung muss das Homeoffice gut abgestimmt werden, um dennoch die Bürger vor Ort bedienen zu können“, weiß Gellert. Viel Arbeit liege noch vor der Verwaltung in Rauenberg, weil Workflows digital entstehen und die digitale Aktenführung eingeführt werden müsse, um auch das Tagesgeschäft effektiv von zu Hause erledigen zu können. Entscheidend sei das Aufgabengebiet, so der Waiblinger Rathauschef Hesky. Für Beschäftigte im Bürgerbüro sei Homeoffice nur eingeschränkt, im Betriebshof so gut wie gar nicht möglich. Auf welcher Ebene

STIMME ZUM THEMA



Dr. Catharina Vögele,
Fachbereichsleiterin Familie, Bildung und Soziales,
Stadtverwaltung Korntal-Münchingen

Corona war wie eine Art Katalysator für das Thema Homeoffice. Von heute auf morgen ging es darum, Kontakte zu reduzieren und sich so umzuorganisieren, dass beispielsweise Büros nur noch einzeln belegt wurden. Ohne Corona wären wir beim Thema Homeoffice und mobiles Arbeiten jetzt auf keinen Fall so weit. Bei uns im Fachbereich haben wir insgesamt gute Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten gemacht. Wobei das Ganze natürlich auch mit Herausforderungen bei Organisation und Zusammenarbeit verbunden ist. Da bei uns in der Verwaltung bislang Laptops eher Mangelware waren, waren die technischen Herausforderungen groß. Innerhalb kürzester Zeit mussten Laptops angeschafft werden. Da das vielen Unternehmen und Verwaltungen so ging, war es gar nicht so einfach, Laptops zu beschaffen. Wir haben bei uns im Fachbereich zum einen mehrere Laptops für einzelne Mitarbeiter angeschafft, zum anderen einen Pool gebildet.

Je nach Themenbereich haben sich ganz unterschiedliche Herausforderungen ergeben. Unser Integrationsteam beispielsweise hat den Kontakt zu den Geflüchteten von persönlichen Kontakten auf Messengerdienste und Telefonate umgestellt. So konnte der Kontakt auf dringend notwendige Besuche reduziert werden. Herausforderungen ergeben sich auch im Bereich des Führens und Leitens der Kolleginnen und Kollegen. Neue Arten des Austauschs und der Kooperation sind notwendig geworden.

ein Mitarbeitender beschäftigt sei, spiele dagegen so gut wie keine Rolle. Hesky nimmt wahr, dass der Wunsch, Homeoffice zu nutzen, stark vorhanden war und ist. Wesentliche Gründe waren das Reduzieren von Kontakten und die Möglichkeit, während des Homeschoolings und bei geschlossenen Kindergärten Familie und Beruf vereinbaren zu können. Auch nach der Hochphase der Pandemie sei die Stadt durch eine neue Dienstvereinbarung so aufgestellt, dass Homeoffice fester Bestandteil der Arbeitsmöglichkeiten bleiben werde. Die Beschäftigten seien mit den Optionen sehr verantwortungsvoll und zuverlässig umgegangen. Vorbehalte in den Führungsebenen seien so erst gar nicht entstanden.

Gleichzeitig gebe es aber den deutlichen Wunsch der Beschäftigten, „sich auch wieder ganz real im Büro mit den Kolleginnen und Kollegen austauschen und besprechen zu können“. Videokonferenzen seien eine gute Möglichkeit, vernetzt zu arbeiten, sie ersetzen aber nicht in vollem Umfang und auf Dauer das direkte Gespräch. Er sei sich sicher, dass es in der Zeit nach der Pandemie mit den jetzt gesammelten Erfahrungen zu einer guten Mischung aus Homeoffice und Präsenz kommen werde. „Der Wunsch nach komplettem Homeoffice ist eher gering“, so Haupt- und Personalamtsleiter Beilharz aus Balingen. Mobiles Arbeiten als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz sei aber ein großes Thema. Jetzt gelte es, die künftigen Homeoffice-„Spielregeln“ in einer Dienstvereinbarung festzulegen. ■

STIMME ZUM THEMA



Dr. Utz Remlinger,
Regierungsvizepräsident,
Regierungspräsidium Tübingen

Inzwischen ist durch den Digitalisierungsschub jeder Mitarbeitende, der nicht ausschließlich in Präsenz arbeitet, mit einem Laptop ausgestattet. Die qualitativen Erfahrungen mit Homeoffice und mobilem Arbeiten waren sehr positiv. Wir haben den Führungskräften in den einzelnen Organisationseinheiten die Koordination der Mitarbeitenden zwischen Präsenz und mobilem Arbeiten überlassen. Durch diese flexible Handhabung konnte unsere Arbeitsfähigkeit aufrechterhalten werden und die Aufgabenerfüllung gewährleistet bleiben. Binnen kurzer Zeit konnten große Teile unserer Mitarbeitenden mit Laptops und Lizenzen Homeoffice-fähig gemacht und die Server-Kapazitäten ausgebaut werden. Für die telefonische Erreichbarkeit im Homeoffice wurden außerdem die Telefonanlagen ausgebaut.

Die Umstellung von Referats- und Projektbesprechungen, Vorstellungsgesprächen und Fortbildungen auf virtuelle Formate hat die Arbeitsabläufe auf die Probe gestellt. Allerdings haben sich hier schnell auch Vorteile wie Zeitersparnis, ersparte Fahrtwege und Flexibilität hervorgetan. Wir machen uns bereits für die Zeit nach der Pandemie Gedanken: Wie sieht die Arbeitsweise zukünftig aus, welche Entwicklung aus dem letzten Jahr behalten wir bei? Das „New Normal“ der Arbeitswelt wird kein Zurück zur Präsenzkultur und alten Verhaltensmustern sein können. Ich stelle mir nach der Pandemie einen flexiblen Mix aus Präsenz- und Homeoffice-Strukturen vor, den wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden und dem Personalrat entwickeln wollen.

STIMME ZUM THEMA



Prof. Jürgen Fischer,
Studiendekan Public Management,
Hochschule Kehl

Noch wird das Thema Homeoffice nicht immer in den Stellenanzeigen thematisiert. Man merkt jedoch bei der Durchsicht der Stellenanzeigen eine deutliche Zunahme. Als Bewerber kann man das Thema Homeoffice durchaus im Bewerbungsgespräch ansprechen. Man sollte jedoch bedenken, dass ein Hauptinteresse des Arbeitgebers in der Probezeit darin besteht, neue Mitarbeitende schnell einzuarbeiten und die Integration in das Team anzustreben. Der Arbeitgeber will erkennen können, ob der neue Mitarbeiter die Stelle erfolgreich übernehmen kann. Deshalb würde ich im Vorstellungsgespräch etwas zurückhaltend nach Homeoffice-Möglichkeiten während der Probezeit fragen und die oben beschriebenen Interessen der Arbeitgeberseite anerkennen. Nach einer erfolgreichen Einarbeitung spricht nichts dagegen.



Der KVBW - Alles aus einer Hand

Wir sichern für den kommunalen und kirchlichen Bereich in Baden-Württemberg das Heute und die Zukunft.

Der **Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg** steht für die Versorgung von Arbeitgebern, Beamten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Durch hohe Qualitätsstandards sind wir ein starker und zuverlässiger Partner für unsere Mitglieder und Kunden. Dieses Versprechen wird durch mehrere Fachbereiche und besonders durch folgende Geschäftsfelder an den Standorten **Karlsruhe** und **Stuttgart** gehalten:

- ✓ Eine intensive Einarbeitung für optimale Startbedingungen
- ✓ Selbstständiges Arbeiten in einem anspruchsvollen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet
- ✓ Ein sehr gutes mittelfristiges Karrierepotenzial
- ✓ Ein flexibles Arbeitsmodell mit einer kurzen Kernarbeitszeit
- ✓ Eine optimale Anbindung an das Nahverkehrsnetz sowie einen Fahrtkostenzuschuss bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- ✓ Ein Personalentwicklungsprogramm
- ✓ Ein Gesundheitsmanagement
- ✓ Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze an beiden Dienststellen

- ✓ **Beihilfe**
- ✓ **Beamtenversorgung**
- ✓ **Kommunaler Personalservice**
- ✓ **Zusatzversorgung**

Für unsere vielfältigen und interessanten Aufgaben schreiben wir im Laufe des Jahres Stellen für engagierte und interessierte Nachwuchskräfte des gehobenen Verwaltungsdienstes aus. Es lohnt sich somit, den KVBW im Auge zu behalten!

Weitere Informationen zum KVBW, seinen Aufgaben und Abteilungen sowie unsere Stellenangebote finden Sie auf www.kvbw.de.



KVBW
Ihre Zukunft im Blick.

FORT- UND WEITERBILDUNG

MEHR ALS EIN „NICE TO HAVE“

Wie funktioniert die elektronische Rechnungslegung? Was ist noch einmal notwendig, um ein Ausschreibungsverfahren rechtssicher über die Bühne zu bringen? Fortbildungen helfen, um sich das anzueignen, was in einem universellen Studium zu kurz kommt – und um neue berufliche Herausforderungen in den Griff zu bekommen. Das Angebot an Weiterbildungen ist vielfältig.

VON BEATE MEHLIN

Das breit angelegte Studium an der Verwaltungshochschule abgeschlossen und in der Praxisphase in der Verwaltung viele Erfahrungen gesammelt: Bachelor-Absolventen starten mit einer guten Basis ins Berufsleben. Aber wenn im Alltag die „Spezialfälle“ auftauchen, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen sind und im Umgang mit schwierigen Zeitgenossen das eigene Standing ausgebaut werden könnte, wird schnell klar: Fachwissen und soziale Kompetenzen müssen erweitert werden. „Im Detail habe ich solche Dinge im Studium nicht vermittelt bekommen“, sagt Thomas Straub, Geschäftsführer der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA). „Fachliche Weiterbildungen, die auf den aktuellen rechtlichen Stand bringen, helfen da weiter. Und auch die Soft Skills, die man sich als Student nicht erworben hat, lassen sich vertiefen.“ Nicht zuletzt gibt es auch so etwas wie ein beamtenrechtliches Fortbildungsgebot. So heißt es etwa im Bundesbeamtengesetz (**Paragraf 61 Satz 3**): „Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, an Maßnahmen der dienstlichen Qualifizierung zur Erhaltung oder Fortentwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten teilzunehmen.“ Außerdem ist laut Bundeslaufbahnverordnung (**BLV, Paragraf 46**) der Dienstherr angehalten, im Rahmen der Personalentwicklungskonzepte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch Personalführungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erhalten und zu fördern.

43 333 Präsenz- und Digitalangebote von 1510 Anbietern

Dass Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst eine lange Tradition, aber keinen langen Bart haben, zeigt sich etwa darin, dass die VWA seit 1928 besteht. Auch die Führungsakademie Baden-Württemberg oder die Verwaltungsschule in Baden-Baden bringen schon einige Jahrzehnte Erfahrung ins Spiel, was die Vermittlung von Fach- und Praxiswissen für den Arbeitsalltag angeht. Die **Hochschulen für Verwaltung in Ludwigsburg und Kehl** sowie die

Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer bauen seit einigen Jahren ihr Weiterbildungssegment mit je eigenen Schwerpunkten aus. Und auch „jüngere“ Player sind auf dem Weiterbildungsmarkt mit Erfolg zugegen. Nicht zuletzt sind die Standesvereinigungen ein wichtiger Ansprechpartner. Einen Eindruck von der Fülle des Angebots gibt die Website Weiterbildung in Baden-Württemberg (fortbildung-bw.de). Dort sind rund 43 300 Präsenz- und Digitalangebote von 1510 Anbietern aufgeführt, die sich nach Berufsfeldern oder Sachthemen recherchieren lassen.

Das Berufsprofil schärfen oder neue Bereiche erschließen

Denn schon lange gilt der Sinnspruch „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ nur noch bedingt: Hans, Clara, Ayse oder Igor werden ihr Berufsleben nur erfolgreich absolvieren und sich weiterentwickeln, wenn sie am Ball bleiben, was die fachliche Entwicklung angeht. Lebenslanges Lernen, die berufliche Fort- und Weiterbildung sind mittlerweile kein „Nice to Have“, sondern ein „Must“. Arbeitgeber und Dienstherrn unterstützen und fördern Arbeitnehmer und Beamte in dieser Hinsicht, indem sie sie freistellen, Fortbildungen finanzieren oder Inhouse-Veranstaltungen selbst „passgenau“ organisieren.

Im Fokus stehen die fachliche oder die soziale Kompetenz, um die aktuelle Stelle ausfüllen zu können. Fortbildung bedeutet aber auch, das eigene Berufsprofil zu schärfen, Anlagen weiterzuentwickeln oder sich neue Bereiche zu erschließen, um innerhalb des gewählten Arbeitsfeldes den eigenen Wert zu steigern oder einen weiteren Schritt auf der Karriereleiter zu gehen. Laut **„Adult Education Survey - AES-Trendbericht“ 2018** zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland entfallen 72 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigten auf die betriebliche Weiterbildung, zehn Prozent auf die

individuelle berufsbezogene Weiterbildung. 76 Prozent der Beamten nahmen 2018 an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Um die passende Fort- und Weiterbildung zu wählen, sollten Interessierte sich klarmachen, was sie erwarten und welche eigenen Ziele sie damit verbinden – und wie viel Zeit sie zu investieren bereit sind. Das Angebot reicht vom Tages-, Wochen- oder Wochenendseminar bis zum Abendkurs oder modularen Qualifizierungskurs, der über Monate oder Jahre geht. Ein Grundseminar Personenstands- und Familienrecht mit Prüfung, das die Ernennung zum Standesbeamten voraussetzt, bietet etwa die Akademie für Personenstandswesen des Bundesverbands für Standesbeamtinnen und Standesbeamten in Bad Salzschlirf. Dafür müssen die Teilnehmer zwei Wochen investieren. Ein Halbtagesseminar „Souveräne Sitzungsleitung durch sicheren Umgang mit der Geschäftsordnung“, wie es die Hochschule Kehl anbietet, vermittelt dafür kompakt das nötige Wissen. „Ein Tagesseminar sollte gut investiert sein“, meint auch Straub. „Bevor ich mir das Wissen autodidaktisch erarbeite, bekomme ich es an einem Tag kompakt vermittelt. Aus der Praxis für die Praxis.“ Nach diesem Prinzip arbeiten die meisten Weiterbildungsanbieter. An der WVA sind es etwa praxiserfahrene kommunale Mitarbeitende.

Soft Skills und Gesundheit und Beruf werden von immer mehr Anbietern abgedeckt, zum Beispiel in einem Seminar zum Thema „Resilienz“. Es vermit-

telt „ein ausbalanciertes Selbstmanagement, um mit den vielfältigen Aufgaben und Veränderungen“ umgehen zu können. Und es zeigt, wie „schwierige und stressige Situationen durch wirkungsvolle Strategien zu bewältigen (sind), um leistungsfähig zu bleiben, die Motivation zu verbessern und einem Burnout vorzubeugen“. Die Akademie für Personenstandswesen bietet das Seminar für Beschäftigte aus allen Bereichen der Verwaltung an.

E-Learnings werden nach der Krise nicht verschwinden

Digitale Fortbildungsangebote, E-Learning oder Video-Trainings, die durch die Corona-Pandemie einen Schub erhalten haben, werden nach der Krise nicht verschwinden. „Das wird zur neuen Normalität gehören“, ist sich Straub sicher. „10 bis 30 Prozent unseres Veranstaltungsangebots wird digital stattfinden.“ Denn wenn das Homeoffice der neue Lernort ist, lassen sich Familie und Beruf besser in Einklang bringen. Reisezeiten und Übernachtungen fallen weg – das ist auch für den Dienstherrn attraktiv.

Dann gilt es noch, das richtige Angebot zu finden. Straub empfiehlt: Die Seminarbeschreibung und die eigenen Erwartungen abgleichen. In der Beschreibung sollte der Nutzen für den Teilnehmer herausgestellt sein. „Ein gutes Seminar verspricht nichts, was nicht eingehalten werden kann.“ Am besten, man fragt Kollegen zu ihren Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten. Denn zufriedene Teilnehmer empfehlen gute Angebote weiter.

Fördern. Wachsen. Entfalten.

Arbeitsplätze mit Zukunft: Nachhaltig – Modern – Digital.

 www.rems-murr-kreis.de/einsteiger

 @remsmurrkreis



REMS-MURR-KREIS

WAS DER EXPERTE SAGT:

SO GELINGT DER EINSTIEG INS TEAM



DIRK BEISER,
TRAINER, BERATER & COACH FÜR TEAMS UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN STUTT GART

Jeder kennt die Situation, zum ersten Mal auf eine neue Gruppe oder auf ein neues Team zu treffen. Raus aus der Komfortzone, rein ins Ungewisse: „Welche Leute werden mir sympathisch sein? Wie sieht es mit den Erwartungen an mich aus? Und welche Spielregeln gelten hier?“ Fragen, die trotz freudiger Erwartung im Hinterkopf lauern.

Eine besondere Bedeutung bekommt dies beim Start in einen neuen Job. Hier bindet man sich meist für längere Zeit. Erste Erfahrungen bleiben oft dauerhaft hängen, manchmal für immer. Eine zweite Chance für einen ersten Eindruck gibt es nicht.

Neben neuen fachlichen Aufgaben stehen große zwischenmenschliche Herausforderungen an. Das sogenannte Eisbergmodell besagt, dass sich nur etwa ein Siebtel der sachlichen Themen eines Teams auf der bewussten Ebene

über der Wasseroberfläche befinden. Wie bei einem Eisberg gibt es aber sechs Siebtel unbewusste psychosoziale Themen auf der Ebene des Individuums und der Zusammenarbeit. An genau diesem Eisbrocken unterhalb der Wasseroberfläche ist auch die Titanic gescheitert.

In seinem Teamphasenmodell widmet sich der amerikanische Psychologe Bruce Tuckman diesem Phänomen. In der ersten Teamphase, dem sogenannten Forming, geht es um ein gegenseitiges Abtasten. Die Teammitglieder sind offen und neugierig, gleichzeitig bringt der Reiz des Neuen eine Suche nach Sicherheit, Orientierung und Ritualen mit sich. In jedem Team menschelt es, es findet ein gegenseitiges Beschnuppern statt. In der Regel geht diese Phase über ins „Storming“. Wenn das erste Abtasten vorbei ist, geht es darum, seinen Platz, seine Rolle und Aufgabe im Team zu finden. Das geht häufig nicht reibungsfrei vonstatten, es können Konflikte entstehen. Das Teamphasenmodell bestätigt, dass dies ganz normal und nichts Ungewöhnliches ist. Entscheidend ist hier, wie mit diesen Konflikten im Storming umgegangen wird. Es ist wichtig, in Kontakt zu bleiben, die Kommunikation nicht abbrechen zu lassen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen.

Die Ursprungsordnung nach Bert Hellinger besagt, dass jedes Team eine bestimmte informelle Ordnung hat. Wer wo in diesem System steht, richtet sich nach dem Zeitpunkt, an dem ein Mitglied in dieses System eingetreten ist. Bert Hellinger ging davon aus, dass ein Mitglied, welches früher Teil vom System wurde, eine höhere Position hat als eines mit späterem Eintrittsdatum. Dafür wird eine gewisse Wertschätzung erwartet. Wird dies akzeptiert und gelebt, gelingen die Beziehungen der Mitglieder.

Wie fügt man sich nun aber als Neuling in ein Team ein und was ist adäquates Verhalten in der Forming-Phase? Sicherlich ist es ratsam, nicht sofort mit der Tür ins Haus zu fallen und schon am ersten Tag altbewährte Strukturen auf den Kopf stellen zu wollen. Allerdings will man natürlich schon von Beginn an mit den eigenen Kompetenzen überzeugen. Trotzdem ist es empfehlenswert, behutsam vorzugehen, die Situation zu beobachten und zu versuchen, alle Prozesse zu verstehen. Im Kasten sind alle wichtigen Tipps zum Start im neuen Team zusammengefasst. Viel Erfolg beim Onboarding! ■



TIPPS FÜR DAS ONBOARDING

- Stellen Sie sich zu Beginn nicht zu offensiv in den Mittelpunkt und treten Sie nicht als Besserwisser auf.
- Zeigen Sie Interesse an Ihren Kollegen, suchen Sie nach Gelegenheiten, diese auch im informellen Rahmen kennenzulernen und nehmen Sie Einladungen, zum Beispiel zum gemeinsamen Mittagessen, an.
- Beobachten, analysieren und reflektieren Sie die Teamstruktur auf formeller und informeller Ebene: Welche Rollen gibt es? Wer steht an welcher Stelle in der Autoritätsreihe?
- Erfahren Sie mehr über die Geschichte und über die (unausgesprochenen) kulturellen Regeln und Rituale des Teams.
- Zeigen Sie Interesse an Ihren Aufgaben, beweisen Sie Neugierde, stellen Sie gute Fragen und formulieren Sie Erwartungen und Wünsche an Ihre Einarbeitung.
- Sagen Sie immer die Wahrheit, aber sagen Sie die Wahrheit nicht immer – gerade in der Einarbeitung ist es hin und wieder ratsam, seine Eindrücke nicht sofort offen anzusprechen.



29. September 2021 –
DIE STAATSANZEIGER
KARRIEREMESSE –
Berufseinstieg mit Zukunft

akademie.staatsanzeiger.de



STAATSANZEIGER | AKADEMIE

MASTERSTUDIUM

EINE STUFE HÖHER

FOTO: ANDRE STOCK/ANOBCHUK OLENA



Berufseinstieg oder Masterstudium – Sie sind sich noch nicht sicher? Die Verwaltungshochschulen Kehl und Ludwigsburg sowie die Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer bieten zahlreiche Möglichkeiten an, im Bereich der Verwaltung einen vertiefenden Masterstudiengang zu belegen. Nicht selten ist ein Master das Sprungbrett zum Aufstieg in den höheren Dienst beziehungsweise zur Verbeamtung.

VON JULIAN HERZEL

Welche Studiengänge bieten die Hochschulen im Südwesten an?

Die Verwaltungshochschulen in Kehl und Ludwigsburg bieten seit 2002 den gemeinsamen Studiengang „M.A. Europäisches Verwaltungsmanagement/ European Public Administration“ (MEPA) an. „Ziel des Studiums ist dabei die Vermittlung von Europakompetenzen für einen Karriereestieg mit europäischen Bezügen in Kommunen, Landes-, Bundesministerien oder europäischen Verwaltungen“, so Professor Gert Fieguth von der Hochschule Kehl und Studiendekan des MEPA. Es handelt sich um einen konsekutiven Vollzeitstudiengang, mit Auslandspraktikum im dritten Semester, bei dem keine Studiengebühren anfallen. Franciska Barabas-Komives, eine Absolventin des Studiengangs, arbeitet heute als Beamtin der Europäischen Kommission in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration. „Das konzentrierte und praxisorientierte Masterstudium in Ludwigsburg und Kehl hat mir diese Perspektive eröffnet“, so Barabas-Komives. Auch der Studiengang „M.A. Public Management“ (MPM), kann sowohl in Kehl als auch in Ludwigsburg studiert werden. Im Zentrum stehen dabei das Vermitteln von Kompetenzen zur Übernahme von Führungspositionen in staatlichen und kommunalen Verwaltungen. Die Verantwortlichen des Studiengangs wollen damit Nachwuchskräfte mit einer Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren ansprechen. Bei dem berufsbegleitenden Studium fallen Studiengebühren in Höhe von 500 Euro pro Semester an. Die kommunalen Landesverbände unterstützen Studierende dabei finanziell.

Die Universität Stuttgart bietet den sehr praxisnahen Masterstudiengang „Planung und Partizipation“ an. Inhaltlich vermittelt das Studium Konzepte und Methoden, die eine sachgerechte Einbeziehung der Öffentlichkeit in Planungs- und Entscheidungsprozesse ermöglichen. Die Studierenden sollen auf die Schnittstellen von kommunaler Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vorbereitet werden. Der Studiengang setzt eine fachliche

Eignung voraus, zum Beispiel einen Abschluss in einem mindestens sechsemestrigen Bachelorstudiengang in der Verwaltung.

Wer an interdisziplinären Grundlagen der Verwaltungswissenschaft und an sozialwissenschaftlichen Vertiefungen interessiert ist, sollte sich den Masterstudiengang „Public Administration“ an der Universität Speyer genauer ansehen. Das Studium wendet sich an Bachelorabsolventen, die eine Qualifikation insbesondere für leitende Funktionen im öffentlichen Dienst von der kommunalen bis zur überstaatlichen Ebene anstreben.

Befähigt jeder Master für den Aufstieg in den höheren Dienst?

Das Regierungspräsidium Stuttgart stellt fest, dass eine zunehmende Anzahl von Beamten einen Masterabschluss im Studiengang „Public Management“ anstrebt, beziehungsweise bereits vorweist. „Diese Personen erwerben mit dem Masterabschluss die Bildungsvoraussetzungen für den höheren Verwaltungsdienst, jedoch nicht automatisch die Laufbahnbefähigung“, so das Regierungspräsidium. Mit dem Masterstudiengang werde aber ein erleichterter Erwerb der Laufbahnbefähigung und damit der Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst ermöglicht. So soll das Laufbahnrecht flexibilisiert und die Laufbahnen durchlässiger werden. Konkret legen die einzelnen Dienststellen den jeweiligen Bedarf an Aufstiegsstellen fest. Das Ressortkonzept des Innenministeriums „zum Erwerb der Laufbahnbefähigung für den höheren Verwaltungsdienst im Wege des Aufstiegs mit Masterabschluss“ regelt dabei durchzuführende Auswahlverfahren. Studierende mit einem Bachelorabschluss der Hochschulen Ludwigsburg oder Kehl können ohne den Masterabschluss keinen Zugang zum höheren Dienst erlangen – weder im Angestellten- noch im Beamtenverhältnis. Mit den Masterstudiengängen MEPA und MPM erwerben die Studierenden die Bildungsvoraussetzungen für den Zugang zum höheren Dienst. Absolven-

ten beider Masterstudiengänge arbeiten zum Beispiel in der kommunalen Verwaltung und der Rentenversicherung im höheren Dienst als Beamte oder Angestellte. Insbesondere der MPM wird in Personalentwicklungskonzepten von größeren Kommunalverwaltungen bei der Besetzung von Stellen im höheren Dienst berücksichtigt.

Was bringt der Master für Angestellte?

Auf Landesebene werden weitere Voraussetzungen an den Zugang in den höheren Dienst geknüpft: Masterabsolventen der Hochschulen Kehl oder Ludwigsburg werden häufig im Angestelltenverhältnis in den Gehaltsgrößen des höheren Dienstes tätig. Verbeamtet werden sie, wenn sie sich bewährt haben, eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht und gegebenenfalls spezielle Verfahren für den höheren Verwaltungsdienst bestanden wurden. Masterabsolventen im Angestelltenverhältnis kommen recht schnell in Gehaltsgrößenordnungen, die dem höheren Dienst entsprechen. Tobias Haßmann hat sich für eine Angestelltenkarriere im öffentlichen Dienst entschieden. Seine Entscheidung bereue er bis heute nicht, da er die Flexibilität im Angestelltenverhältnis schätze. Aktuell arbeitet er im höheren Dienst beim Landratsamts Calw. Er betont dabei, dass sein Masterstudiengang Zugangsvoraussetzung für eine derartige Anstellung war. ■

AUSGEWÄHLTE MASTERSTUDIENGÄNGE IM SÜDWESTEN

- **M.A. Europäisches Verwaltungsmanagement/European Public Administration** (Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl/Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg): Interdisziplinäre Vermittlung von Europakompetenzen mit einem besonderen Fokus auf fachlich-methodische sowie interkulturelle Kompetenzen
- **M.A. Public Management** (Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl/Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg): Interdisziplinäre Vermittlung von fachlichen und methodischen Führungskompetenzen mit einem Schwerpunkt auf die Persönlichkeitsentwicklung der Nachwuchsführungskräfte
- **Deutsch-französischer Masterstudiengang Management von Clustern und regionalen Netzwerken** (Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl/Universität de Strasbourg ITIRI): Ausbildung von dreisprachigen Fachleuten für die Förderung der Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Akteuren
- **M.A. Public Administration** (Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer): Vermittelt Kenntnisse und Fähigkeiten zur wissenschaftlichen Analyse sowie praktischen Gestaltung von Verwaltung
- **M.A. Public Management in International Cooperation** (Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl/afrikanischen Partneruniversitäten): Ziel ist das Überwinden administrativer Barrieren in der internationalen Kooperation und Zusammenarbeit

Lesen Sie weitere Stimmen von Master-Absolventen im Verwaltungsbereich unter:
<https://www.staatsanzeiger.de/durchstarten>

ZUM VERWALTUNGSEXPERTEN WERDEN – MIT DEN FACHJOURNALEN DES STAATSANZEIGERS

Fachthemen der Verwaltung finden Sie verständlich aufbereitet in den Journalen des Staatsanzeigers. Lesen Sie im Titelthema von „Kommune + Haushalt“, wie Städte und Gemeinden mit weniger Geld in den Kassen umgehen können: Gemeinderat und Verwaltung sollten sich auf eine gemeinsame Strategie einigen und auch Maßnahmen wie die Produktkritik in Betracht ziehen. Das Journal „Steuern + Einnahmen“ widmet sich den Einnahmequellen der öffentlichen Hand. Die aktuelle Ausgabe thematisiert die Grundsteuer: Bis zum 1. Januar 2025 muss die Verwaltung dafür gerüstet sein – nicht allein mit Blick auf die technische Umsetzung. Auch die Kommunikation muss stimmen. Das Journal „Praxis + Vergabe“ wendet sich abwechselnd an Vergabestellen und Bieter. In der aktuellen Ausgabe geht es darum, dass trotz voranschreitender Digitalisierung viele kleine Betriebe noch nicht auf die E-Vergabe eingestellt sind. (sta)

Alle Journale des Staatsanzeigers finden Sie unter:
<https://staatsanzeiger.de/journale>

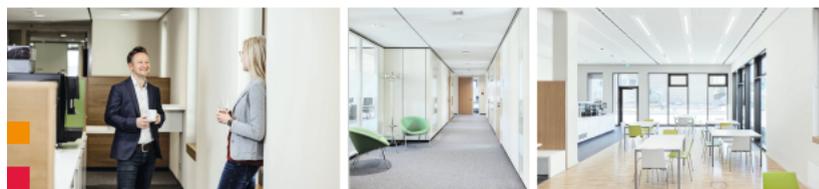
landkreis-goepplingen.de



LANDKREIS
GÖPPINGEN



ÜBERRASCHEND. ZUKUNFTSSICHER. MODERN. LEBENDIG.
BILDUNGSSTARK. FLEXIBEL. LEBENSPHASENORIENTIERT.
VERLÄSSLICH. VORAUSSCHAUEND.



BEWERBEN SIE SICH JETZT!

Alle Informationen zu Ihrer Karriere bei uns:
landkreis-goepplingen.de/check-in

Landratsamt Göppingen | Lorcher Str. 6 | 73033 Göppingen





TESTEN SIE SICH JETZT

DORFKIND ODER STADTMENSCH?

Welche Verwaltung passt zu Ihnen: Ein Rathaus in einer beschaulichen Gemeinde, die arbeitsteilige Verwaltung einer Großstadt oder ein emsiges Landratsamt? Testen Sie sich selbst: Kreuzen Sie pro Frage eine Antwort an und zählen Sie am Ende die Punkte zusammen oder folgen Sie dem Link im Kasten unten rechts. Die Auswertung verrät Ihnen am Ende, welche Verwaltungsgröße zu Ihnen passt.

1. Ich bin eher...

- GeneralistIn (10)
- SpezialistIn (0)

2. Ich habe gerne direkten Bürgerkontakt.

- Trifft zu. (10)
- Trifft nicht zu. (0)

3. In der freien Wirtschaft würde ich das Arbeiten ... bevorzugen.

- ...in einem kleinen Familienbetrieb... (10)
- ...bei einem Mittelständler... (5)
- ...in einem Konzern... (0)

4. Einzelne Aufgabengebiete bearbeite ich lieber ...

- ...in Eigenregie. (10)
- ...im Team. (0)

5. Was beim Bürgermeister ansteht,...

- ...erzählt er mir beim Feierabendbier. (10)
- ...lese ich in der Zeitung. (0)

6. Organisationsstrukturen ...

- ...sind dazu da, eingehalten zu werden. (0)
- ...können auch mal über den „kurzen Dienstweg“ abgekürzt werden. (10)

Verwaltung zum Mitnehmen!
Staatsanzeiger
to go als E-Paper.

Für Premium-Abonnenten, jetzt anmelden unter: <https://sso.staatsanzeiger.de/anmelden/epaper>



7. Bei Gruppenarbeiten in der Schule ...

- ...wäre ich alleine schneller fertig gewesen. (10)
- ...sind mir die besten Ideen in der Diskussion mit meiner Gruppe gekommen. (5)
- ...habe ich mich dafür eingesetzt, den Arbeitsauftrag in Teilaufgaben aufzuteilen und die Ergebnisse am Ende zusammenzusetzen. (0)

8. Ich bin eher ein ...

- ...Dorfkind (10)
- ...Kleinstädter (5)
- ...Stadtmensch (0)

9. Wenn ein Bürger mich in meiner Freizeit auf meine Arbeit bei der Verwaltung anspricht, ...

- ... murmele ich: „Das muss eine Verwechslung sein!“ und verschwinde so schnell wie möglich. (0)
- ... freue ich mich und ermuntere den Bürger zu konstruktivem Feedback. (5)
- ... grüße ich die Person mit Namen und wir unterhalten uns über die neuesten Entwicklungen in der Kommune. (10)

10. Bei einem Projekt...

- ...bin ich gerne von Anfang bis Ende dabei. (10)
- ...reicht es mir, einen Teil zum Erfolg beizutragen. (0)

11. Gemeinderäte...

- ...beobachte ich lieber aus der Ferne. (0)
- ...halte ich gerne in Sitzungen persönlich auf dem Laufenden. (10)

12. In meiner Verwaltung möchte ich am liebsten ...

- ...alles mitbekommen. Wer arbeitet an welchem Projekt? Welche Entscheidungen sind gefallen? Wer hat diesen Monat Geburtstag? (10)
- ...engen Kontakt mit meinem Team. Von den restlichen Abteilungen muss ich nicht alles mitbekommen. (0)

13. Wenn ich mich in neue Themenbereiche einarbeiten muss, ...

- ... lese ich mich am liebsten eigenständig in das Thema ein. (10)
- ... lasse ich es mir am liebsten von Kollegen erklären. (0)

AUSWERTUNG:

Zählen Sie die Punkte jeder angekreuzten Antwort zusammen.

Je näher Sie der Maximalpunktzahl von 120 Punkten gekommen sind, desto eher passen Sie in eine kleine Gemeinde. Sie interessieren sich für ein breites Spektrum an Aufgaben, erledigen diese gerne eigenständig und sind dafür offen, sich immer wieder in neue Themengebiete einzuarbeiten. Sie arbeiten gerne eng mit der restlichen Verwaltung und dem Gemeinderat zusammen. Dass sich im Dorf alles schnell herumspricht, ist für Sie kein Problem und Sie scheuen zufällige Bürgerkontakte auch in Ihrer Freizeit nicht.

Wenn Sie dagegen wenige Punkte gesammelt haben, sind Sie in einer großen Verwaltung wohl besser aufgehoben. Dort spezialisieren Sie sich auf einen Bereich, den Sie mit Ihrem Team zusammen bearbeiten. Als kleines Rad im Getriebe der großen Verwaltungsmaschine leisten Sie Ihren Beitrag zum Erfolg der Behörde. Bürgerkontakt haben Sie nur innerhalb Ihres Spezialgebiets. Wenn Sie abends im Stadtpark oder in der Kneipe sitzen, wollen Sie die Arbeit aber hinter sich lassen und im Großstadtgetümmel untergehen.

Sie liegen irgendwo dazwischen? Zum Glück gibt es im Südwesten auch viele Kleinstädte. Da finden Sie von allem etwas. Und auch der Blick auf anders strukturierte Behörden wie Regierungspräsidien, Landratsämter und Ministerien kann sich lohnen.

Online-Selbsttest

Alternativ können Sie den Selbsttest ganz bequem online ausfüllen unter: <https://www.staatsanzeiger.de/durchstarten>



**Jetzt
bewerben!**

Das Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis ist mit seinen rund 30 Ämtern und 2.000 Mitarbeitenden einer der größten kommunalen Arbeitgeber in der Region. Entsprechend abwechslungsreich und verantwortungsvoll ist die Tätigkeit für den einwohnerstärksten Landkreis in Baden-Württemberg und seine Menschen.

Bringen Sie den Rhein-Neckar-Kreis weiter voran und werden Sie Teil unseres Teams!

Wir suchen zum 01.03.2022 mehrere

Bachelor of Arts (Public Management)

für den Einsatz im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst in den unterschiedlichsten Bereichen unseres Landratsamtes.

Die Stellen sind in der Regel mindestens nach Besoldungsgruppe A 10 bewertet.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und Ihre Online-Bewerbung über unser Bewerbungsportal auf der Homepage unter www.rhein-neckar-kreis.de/stellen. Hier finden Sie ausführliche Informationen zu den Ausschreibungen.



www.rhein-neckar-kreis.de



**STUTTGART
VON BERUF**
STUTTGART  Ihre Stadt – Ihre Zukunft

Cleverle wissat bscheid!

Wir sind auf der Suche nach talentierten und motivierten
Persönlichkeiten für einen Berufseinstieg bei der **Landeshauptstadt Stuttgart**
und bieten...



ein bezuschusstes
Firmenticket



faire Regelungen zur
Probezeitverkürzung



individuelle
Beförderungstermine



Förderungen berufsbegleitender
Masterstudiengänge

So einfach geht's zu unseren vielfältigen Jobangeboten:
QR-Code scannen, Stellennewsletter abonnieren und bewerben.



STUTTGART 