LSA

Inhalt

[Vorteile 1](#_Toc93067617)

[Nachteile 3](#_Toc93067618)

[Verbesserungsvorschläge 6](#_Toc93067619)

[Auszubildende 9](#_Toc93067620)

[Aufgaben 9](#_Toc93067621)

[Karrierechancen 10](#_Toc93067622)

[Spaßfaktor 12](#_Toc93067623)

[Variation 13](#_Toc93067624)

[Ausbilder 15](#_Toc93067625)

[Respekt 17](#_Toc93067626)

[Ausbildungsvergütung 18](#_Toc93067627)

[Arbeitszeiten 18](#_Toc93067628)

[Beschäftigte 20](#_Toc93067629)

[Image 20](#_Toc93067630)

[Kommunikation 20](#_Toc93067631)

[Vorgesetztenverhalten 20](#_Toc93067632)

[Karriere und Weiterbildung 22](#_Toc93067633)

[Umwelt und Sozialbewusstsein 25](#_Toc93067634)

[Gehalt und Sozialleistungen 27](#_Toc93067635)

[Arbeitsbedingungen 29](#_Toc93067636)

[Arbeitsathmosphäre 32](#_Toc93067637)

[Work-Life-Balance 34](#_Toc93067638)

[Interessante Aufgaben 37](#_Toc93067639)

[Kollegenzusammenhalt 39](#_Toc93067640)

[Gleichberechtigung 39](#_Toc93067641)

[Umgang mit älteren Kollegen 41](#_Toc93067642)

## Vorteile

* Sehr gute Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten; flexible Arbeitszeiten; Leistungsgerechte Vergütung; es wird viel für die Mitarbeiter geboten (Mitarbeiterfeste, Rabatte bei vielen Unternehmen, Fortbildungen, Übernahme der Ausbildungskosten, Sportprogramme, Teamtage, Unterstützung bei finanzielle Notlagen, Beratung bei verschiedenen Problemen)
* Zusätzlich hat jeder einen dauerhaft sicheren und stabilen Arbeitsplatz, wo auch die phasenweise persönliche Veränderung der Lebensverhältnisse Berücksichtigung findet - das ist durchaus eine wichtige Thematik und gute Perspektive.
* Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeitarbeitsmodelle etc.), sehr umweltbewusst ausgerichtete Organisation, hohes Maß an Inklusion und Diversität, größtenteils sichere Arbeitsplätze
* Die IT in der Bundesnotarkammer steht noch auf recht jungen Füßen und ist somit einerseits sehr formbar und offen für Ideen und Mitwirkung durch Mitarbeiter, andererseits auch teilweise noch strukturell chaotisch und in Entwicklung.
* Die verstärkte serviceorientierte Ausrichtung, sowohl für Bürger\*innen als auch die eigenen Mitarbeitenden, und ein gestarteter Kulturwandel zur modernen Arbeitgeberin und das weit verbreitete Engagement und der Wille "etwas zu bewegen" macht optimistisch!
* Viele Weiter- und Fortbildungen, Möglichkeiten für diverse Praktika im Ausland, Unterstützung der Azubis während der Ausbildung in allen Angelegenheiten, etliche Veranstaltungen (Azubi-Weihnachtsfeier, Europa-Café, Sportkurse, Gesundheitsvorsorge), Restcent-Aktion, kritikfähig (mit der ausdrücklichen Bitte, Anregungen zu äußern)
* Das ist bei mehr als 6.000 Beschäftigten sicher nicht einfach aber trotzdem permanent spürbar (Masken, Schnelltests, Freistellungen, Home Office, Hitzeregelungen, Betriebssport, Betriebsausflüge, Sommerfest u. v m)
* Die Aufgabenvielfalt und die zwischenzeitlich vielen Standorte bieten mannigfaltige Chancen zu versuchen, etwas Einfluss auf den persönlichen Werdegang im Amt nehmen zu können (soweit Stellen frei sind und die Personalabteilung mitmacht).
* Derzeitiger Umgang mit der Pandemielage, freie Zeiteinteilung seiner Arbeiszeit sofern dienstlich möglich, die Möglichkeit von Homeoffice, die wirklich sehr große Bandbreite an Teilzeitvarianten, die keine Wünsche offen läßt.
* Viel Urlaub und genaue Abrechnung der Überstunden und man keine seine Rechte und Pflichten gut einfach im Internet nachlesen und man weiß wann man ungefähr Befördert wird und wieviel man da dann verdient
* Interessante Gesamtaufgabenstellung, auf den Staat bezogen, den Menschen verpflichtet, entsprechend hoher Anspruch an Haltung und Pflichterfüllung, auch an Offenheit und Klarheit; Pflicht zur Kameradschaft nahe an christlicher Nächstenliebe, weit ab von Biertisch und Kumpanei.
* gute Ausbildung in einem herausfordernden Umfeld, Kameradschaft (nicht zu verwechseln mit Kollegialität, was weitaus weniger ist), Studium, körperliche und geistig anspruchvolle Tätigkeit (no Couch Potato Job), planbare Karriere
* Sicherheit, Fort- und Weiterbildungen, flexible Arbeitszeit, Familienfreundlichkeit - wenn irgendwas mit der Familie ist kann man sofort gehen ohne schief angeguckt zu werden oder Angst zu bekommen am nächsten Tag eine Standpauke zu erhalten.
* Emschergenossenschaft und Lippeverband tragen zur Sicherung der Zukunft unserer Region bei - der Gedanke für ein so engagiertes, nachhaltiges und umweltbewusstes Unternehmen arbeiten zu dürfen, motiviert mich jeden Tag aufs Neue.
* Anlass des immer steigenden, verschärften, internationalen Wettbewerbs erwartete ich einen höchst-seriösen und professionellen Umgang mit der Arbeit, war aber zutiefst enttäuscht und schockiert, wie oberflächig mit den Anmeldungen umgegangen wurde.
* Super soziale Einstellung, tolles Kollegium, engagierte Vorgesetzte, Flexibilität in Sachen Homeoffice und Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es wird sehr viel möglich gemacht und für alle Situationen eine Lösung gefunden.
* Lage, flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitmodell, Teilzeitmöglichkeiten, keine Kernzeit, gepflegtes und sauberes Gebäude/Büros, öffentlicher Dienst, super Kollegen, sehr freundliches Betriebsklima, technisch zukunftsorientiert und gut vernetzt, menschlicher und offener Umgang, Freiräume in der persönlichen Entfaltung, Entwicklungsmöglichkeiten, viele Weiterbildungsmöglichkeiten und gezielte Mitarbeiterförderung
* Aufgaben sind interessant und inhaltlich breit gefächert, viele junge Kollegen, eher wichtige IHK im Vergleich zu anderen, super Verkehrsanbindung mitten in der Stadt (Jobticket).
* flexible Arbeitszeit, eigene Laptops, Essen in der Kantine, Rheinblick, motivierte Ausbilder, Massagen, Lernkonzepte, Schulungen, Mentoren, Zeit zum Lernen, Freundlichkeit, arrangierte Ausbildungsleitung, höhenverstellbare Schreibtische, Vielfalt an Programmiersprachen, Hospitationen und der Zusammenhalt untereinander
* Freistellung für die Klausurvorbereitung und Klausuren, eigene Notebooks mit Rucksack, 30 Urlaubstage, flexible Arbeitszeiten, Schulungen, Vorbereitungskurse, Ausbildungsvielfalt, Unterstützung, Ansprechpartner, Mentoren, kostenfreie Literatur, Auslandspraktika, Massage während der Arbeit, höhenverstellbare Schreibtische, Förderung und tolle motivierte Menschen im Ausbildungsbereich
* Vielfältige und spannende Aufgaben, eigenverantwortliches Arbeiten wird sehr unterstützt, neue Ideen finden immer Mitstreiter, Home-Office & flexible Arbeitszeiten, angenehme Arbeitsatmosphäre, sicherer Arbeitsplatz zu fairen Konditionen
* Den organisierten Ablauf der Ausbildung, man kann jederzeit Fragen stellen, wird Ernst genommen, hat genug Zeit zum Lernen auf die Prüfungen, in verschiedene Bereiche Einblicke finden.
* Insgesamt herrschte ein hohes Qualitätsniveau in der täglichen Arbeit, es gab Fachstandards zur Qualitätssicherung, die gleichzeitig Orientierungshilfe in schwierigen Fallkonstellationen gab.Negativ wirkte sich das Festhalten an alten Strukturen aus ebenso wie das häufige agieren auf der Beziehungs- statt auf der Sachebene.
* Die Arbeitgeberin Landeshauptstadt Hannover hat neben guten Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ein breites Angebot an Fortbildungen, Betriebssport, Gesundheitsförderung, betriebliche Zusatzversorgung, Unterstützung bei Kinderbetreuung, Pflegebedürftigkeit sowie eine Mitarbeiterbartung.
* Quantensprünge sind mgl - innerhalb kürzester Zeit wurde Homeoffice gewünscht und ermöglicht und die IT dazu bereitgestellt - das hat vor Pandemiebeginn Monate und extrem viele Genehmigungswege zur Bewilligung benötigt
* Sicherer Job, interessante Aufgaben, viele tolle Leute, zeitliche Flexibilität, Geld pünktlich und im Voraus (Beamte), interne Wechselmöglichkeiten, Fortbildungsmöglichkeiten, Fahrkostenzuschuss, Privatversicherung, Einsatz innerhalb München (kein Umzug wegen der Arbeit) :-)
* menschlich, freundlich, Hund darf mit, pünktliche Monatsgehalt, gleitende Arbeitszeit, selbstständige Arbeitsgestaltung, eigenes Büro, interessanter, abwechslungsreicher Aufgabenbereich, keine übertriebene Strenge, gutes Arbeitsklima, gleichberechtigtes Miteinander, keine Überwachung der Mitarbeiter,
* Gleitzeitregelung super, audit familieundberuf, für Menschen da sein (auch wenn in Verwaltung nur indirekt), Kolleginnen/Kollegen, ruhige Lage im Grünen aber Innenstadt schnell zu Fuß zu erreichen (Wochenmarkt-Besuch in der Mittagspause möglich etc.), tolle Azubi die einem Arbeit abnehmen und was lernen wollen
* Angenehme Aufgaben, Pensionsansprüche, Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung, gute Stellenbewertung, nettes kollegiales Umfeld, Arbeit von Montag bis Freitag, Wahrscheinlichkeit einer Versetzung ans andere Ende der Welt ist verschwindend gering (-> Planungssicherheit).
* klar geregelte Strukturen, Sicherheit, tarifliche Bezahlung, hier kann man sich immer sicher fühlen, viel Freiraum in der täglichen Arbeitsgestaltung, gute Arbeitsbedingungen und zu 99 Prozent sehr kollegiales Verhalten untereinander, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden

------------------------------------------------

## Nachteile

* Befristete Arbeitsverhältnisse, Beamte und Angestellte sind nicht gleich gestellt, hohe Arbeitsbelastung, schlechte Einstufung im Entgelt, kein konstruktives Feedback der Arbeitsleistung durch die Teamleitung, Fehler werden in der Einarbeitung als schwerwiegend dargestellt, Druck
* manchmal der Umgang mit seinem Personal; die Reformwut der letzten Jahre seit man Unternehmensberatungen die Tür geöffnet hat; fehlende Wertschätzung der Mitarbeiter; es müsste energischer an einem besseren Bild in der Öffentlichkeit gearbeitet werden; die Schwerpunktsetzung im Bereich Digitalisierung - viele Kunden können da nicht mithalten.
* Als Vorbild auf dem Arbeitsmarkt sollte man, gerade im Agenturbezirk Cottbus, die ständigen Befristungen überdenken und stattdessen mal dauerkranken Kollegen Sonderzahlungen kürzen und den ärztlichen Dienst einschalten (Wie es ja bei Leistungsempfängern gang und gäbe ist)
* Berufseinsteiger erhalten wenig Chancen zur Spezialisierung, was gerade bei befristeten Arbeitsverhältnissen zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt führen kann; Sehr stark politisch getriebene Entscheidungen sind vom objektiven Standpunkt nicht immer nachvollziehbar.
* Keine Wertschätzung, viel zu viel Willkür der Vorgesetzten, keinerlei Schutzmaßnahmen während der Pandemie (andere Bundesbehörden messen Temperaturen, haben Masken beschafft die getragen werden und vernünftiges Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt - alles was das BVA nicht macht).
* An zu vielen Stellen rangiert Ichhaftigkeit weit vor Sachlichkeit, wobei natürlich sehr viel Zeit, Geld und Nerven verschwendet und Mitarbeiter und Projekte in kleinlichen Machtspielchen überdrüssiger Verwaltungsbeamter mit profilneurotischer Willkür aufgerieben werden.
* Ja Sager Klientel, kaum Führer, die einen konkreten Führungsstil haben bzw ausführen, Frauenquote zum Nachteil einiger Männer, keine Tradition, kein Patriotismus und man das Erstarken der Söldner Mentalität.
* Arbeitszeitmodell; Bürokratie; das gescheiterte "papierlose Büro" (seit Einführung hat sich die Papierlast verfielfacht); Fehlende Möglichkeit, "schlechtes / faules / unwilliges" Personal auf Ebene der Angestellten zu sanktionieren
* Es ist meiner Meinung nach ein Platz wo Chaos, Inkompetenz, anti Kommunikation und die größte Unordnung fusioniert mit geballter Kraft Ahnungslosigkeit sich gemütlich treffen um sich damit auch noch zu rühmen das man genau das Gemisch präsentiert.
* Struktur, Konzept, Hierarchie, Ausbildungsmängel bei Vorgesetzten, Verschwendung von Steuergeld, offensichtliche Mängel und starke Defizite können oft aufgrund des Systems nicht abgestellt, bzw. optimiert werden.
* Attraktivitätsprogramme, wie die Regulierung der Arbeitszeit gehen zwar in die richtige Richtung, können im Rahmen der allgemeinen Mangelwirtschaft aber kaum so zur Anwendung kommen, dass sich keine massiven Probleme für den Betrieb daraus ergeben würden.
* Pendelei und zahlreiche Verwaltungsformulare zu denen es bis Mitte des Jahres teils nicht mal Ausführungsbestimmungen gab, belasten den einzelnen Arbeitnehmer zusätzlich, wenn er erworbene Ansprüche geltend machen will.
* Wir können Menschen nicht auf einen möglichen Einsatz in Krisengebieten vorbereiten oder zumindest auf berufstypische Entbehrungen einstellen, wenn trotz aller Ausbildungsmangel um 1630 der Hammer fallen muss, weil das knappe Überstundenkonto den Lehrgangsanforderungen einfach nicht entpspricht.
* Ausnutzung knapper Personalressourcen, undurchsichtiges und unrealistiches Beurteilungsverfahren, kein Weihnachtsgeld, mangelhafte Umsetzung der Familienberücksichtigung, 42h Woche in der Pflege, dürftige Rentenzahlung für zwölf Jahre geleisteten Dienst, lange Bürokratiewege in allen Bereichen
* Mit notwendigen Reformen hat niemand ein Problem, mit Mobbing, übertriebenem Druck, absurden Zeitplänen, Überschätzung externen Sachverstands, sinnlosem Controlling, mangelndem Interesse an den Standardaufgaben und der Verbreitung von Angst schon.
* Drei-Klassen-System, Ungerechtigkeit, fehlendes Demokratieverständnis seitens vieler Soldat\*innen, Mackertum, Versetzungen ohne Sinn und Verstand, heimatnahe Verwendungen werden als Utopie abgestempelt - wobei ja auch irgendwer in Städten wie Köln, Berlin oder München dient - sind das dann bessere Menschen?
* Büros im katastrophalen Zustand (technisch, ökonomisch, gesundheitlich), schlecht oder gar ihct geschultes Führungspersonal, wenig Fortbildungsmöglichkeiten, starres Beförderungsprinzip, dass an einzelnen Personen hängt, Mitarbeiter werden nie in Entscheidungen eingebunden, undurchsichtige Versetzungen
* Die derzeitige obere politische Führung der Stadt führt leider frühere moderne Veränderungen wie die Konzentration von Aufgabe, Kompetenz und Verantwortung mit weitgehend selbstständiger und eigenverantwortlicher Aufgabenwahrnehmung zurück in eine Misstrauenskultur mit hierarchischer und zentraler Steuerung.
* Haus viel mit sich beschäftigt (raubt Mitarbeitern die Motivation); interne Kommunikation verbesserungswürdig; Gehälter bei Neueinstellungen niedrig und Arbeitsverträge zeitlich befristet (2 Jahre); Gehaltsverhandlungen schwierig; hohe Fluktuation
* Zu wenig Mittel im öD Mehr-Leistung zu honorieren, Reorganisation: Anstatt die fehlende Ressourcen (MA) als aktuelle und zukünftige Realität zu akzeptieren, soll die Verantwortung der Führungskräfte auf die Mitarbeiter durch Servicebündel delegiert werden.
* Häufig wird die Mitarbeiterbasis nicht ernst genommen und lediglich hingehalten und verwaltet, es gibt keine leistungsgerechte Bezahlung, wer besonders gut ist, kann nicht mit einer entsprechenden Belohnung rechnen.
* Die Langsamkeit des Beamtenapparats, wodurch Leistungsträger auf Zufälle angewiesen sind, wenn sie aufsteigen wollen und Kolleginnen und Kollegen in "Dienst nach Vorschrift" Haltung haben nichts zu befürchten bzw. können kaum motiviert werden.
* sehr strikte und riesige Hierarchie, deshalb häufig eingeschränkte Kommunikation, in vielen Bereichen zu "old school", zu wenig Digitalisierung, aufgrund der Größe sind Zuständigkeiten des Öfteren ungenau geregelt (zu viele Stellen, Aufgaben, Menschen)
* Beförderungen finden je nach Arbeitsbereich nicht oder selten statt, mangelhafte Kommunikation durch die Vorgesetzten, wenig Wertschätzung der Arbeit durch Vorgesetzte, zu geringe Zulassung von Teilnehmern an Fortbildungslehrgängen (Angestelltenlehrgang 1&2 + Aufstiegslehrgang Beamte)
* Stellenbeschreibungen entsprechen nicht unbedingt dem tatsächlichen späteren Einsatzgebiet, sondern sind je nach Abteilung von irreführendem Inhalt, um die Stelle interessanter darzustellen und dadurch die nicht selten schlechte Bewerberlage zu verbessern.
* Technische Ausstattung der Arbeitsplätze ausbaufähig, Leistung wird nicht anerkannt, sobald ein bestimmtes Diplom nicht vorweisbar ist (Dokumente scheinen mehr zu zählen als Kompetenz und Erfahrung), effizientes Arbeiten und das Ausschöpfen von Potenzialen schwierig
* Im mD nichts für junge Leute, die viel spannendes Lernen und Karriere machen wollen und die Geld verdienen möchten, das für mehr ausreicht, als am nächsten Tag satt und sauber an der Dienststelle zu erscheinen.
* Menschliche Seite der Vorgesetzten fehlt, keine Fairness bei den Entscheidungen, keine Vertretungsregelung die Sinn macht trotz Vorschläge der Mitarbeiter, unfaire Aufgabenverteilung von der Menge her innerhalb des Sachgebiets, keine Parkplätze nahe am Rathaus - von beiden vergünstigten Parkmöglichkeiten mind.
* 10 min zu Fuß eher 15 obwohl es nähere Parkhäuser gibt (die aber für Touris frei gehalten werden müssen...schon klar), keine eigene Kantine, nur 1 Mikrowelle im ganzen Rathaus im obersten Stock, kein Restmüll, Schlechte Zugverbindungen oder Busverbindungen
* Keine flachen Hierarchien, sehr festgefahrene Strukturen, im sozialen Bereich viel Zwist unter den Kollegen, Vorgesetzte wirken eher kontrollierend, Stadtverwaltung will eine der modernsten Deutschlands sein, schießt mit Regelungen und Vorgaben über das Ziel hinaus.

------------------------------------------------

## Verbesserungsvorschläge

* Mutiger sein gegenüber den Gremien, die weit über die gesetzlich vorgesehene, übliche und intensive betriebliche Mitbestimmung hinaus über jeden noch so kleinen Pupp mitentscheiden und sofort beleidigt und hochaufgeregt reagieren, wenn sie sich nur im Ansatz nicht einbezogen fühlen.
* Jegliche Art von Verbesserungsvorschlag oder Ideen wurden die letzten Jahrzehnte abgewiesen, ob es Anträge für fehlende Dokumente, Programmtechnische Vorschläge, bessere Interne Kommunikation, Verbesserung der Arbeitsabläufe, Klimaanlagen oder Homeoffice ist.
* Seit Einführung der neuen Disziplinen (u.a. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmenskommunikation) und mit Aufstockung des Personalstamms sowie Wechsel einiger Führungskräfte sind, meiner persönlichen Meinung nach, wichtige Grundsteine hin zu einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur geleistet worden.
* Fortbildung in Kommunikation, zeitgerechte Führung, sowie Transparenz im Bewerberverfahren, Akquiese von geeigneten Fachkräften mit Eigenmotivation für den Job und die innere Haltung auch arbeiten zu wollen, Halten und Pflegen des vorhandenen Personals .....all die Sachen mit dem sich das BA beweihräuchert auf der Homepage
* Desweiteren wäre es sehr wichtig und hilfreich für die Führungskräfte sowie älteren Kollegen/Kolleginnen ( im Beamtenverhältniss) sich mal für ein paar Tage in die EZ, Arbeitsvermittlung,Servicecenter,Poststellen oder auf die Assistenzstellen zu setzten, denn nicht nur durch Zahlen , Kurven etc kann man sich ein wirkliches Bild machen was diese Kolleginnen und Kollegen leisten.
* mehr vertikale Aufstiegsmöglichkeiten erarbeiten; kompetente Mitarbeiter frühzeitig und nicht erst nach vielen Jahren fördern; bei vertikaler Personalentwicklung deutlich höhere Gehälter zahlen, tarifvertraglich müsste das Recht auf Homeoffice und Mobiles Arbeiten verankert werden (ohne aufwändiges Antragsverfahren)
* Wenn man dem Langzeitbezug senken möchte muss man in den sauren Apfel beißen und Mitarbeiter fest beschäftigen, denn nach Aussagen eines Vorstandes wurde ja schon festgestellt das man mitunter drei Jahre benötigt einen Langzeitbezieher in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.
* Offene Unternehmens-/Fehlerkultur, Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen anstatt als bloße Ziffer auf einer Liste im System zu sehen, Fortschritt erlauben, Umweltverhalten analysieren und anpassen, ressourcenschonendes Arbeiten und Verhalten muss bereits in der Ausbildung vermittelt werden.
* Insbesondere gehört die Verwaltung mit einer eigenen Laufbahn, ohne Vollzug, aufgewertet und qualifiziertes Personal angeworben die Sachbearbeitertätigkeiten wahrnehmen wie die Endbearbeitung von Strafverfahren, Ordnungswidrigkeiten, Kostenrechnungen, im IT Bereich, Datenschutz sowie in der Technik und Liegenschaftsmanagement und der Standorterhaltung.
* Home Office anbieten, Büroräume modernisieren, Führungskräfte besser schulen und aussuchen, Aufgaben gerechter verteilen, Teambuildingmaßnahmen, Mitarbeitern zuhören und Kritik annehmen, mehr Personal einstellen
* Höhere Stellen werden jetzt für das interne Personal vorgehalten und nur die niedrigen Stellengruppierungen ausgeschrieben - das ist Diskriminierung, Schaffung eines motivierenden Arbeitsumfeldes mit Entwicklungsaussichen, Abschaffung des vorhandenen Beurteilungssystems, Entfernen von Dauer-BW-Tätern aus dem Personalbereich.
* Anpassen von Gehältern = Abschaffen der fünf Klassen Gesellschaft, Überarbeitung des Zugangs zu den internen Lehrgängen, Bürokratieabbau = der entscheidungsunfreundlichste Apparat den ich je erlebt habe, massive Stellenreduzierung = wenn keine Arbeit da ist, dann gehören die Stellen gestrichen und nicht künstlich aufrecht erhalten, Blick über den Tellerrand,
* Die Abwärtsspirale lässt sich allerdings nicht mehr aufhalten und es ist weiter zu beobachten, wie die kompetenteren Soldaten, meist nach kurzer Zeit, auf Grund des veralteteten Führungsstils, demotiviert oder im schlimmsten Fall zermürbt werden.
* Mehr Rücksicht auf Mitarbeiter, nicht nur einen Tag bei Durchfall oder Fieber krankschreiben, weniger Mobbing innerhalb der Einheiten und fördern der körperlichen Kompetenzen, sprich: nicht die eigenen Soldaten übergewichtig werden lassen
* Förderung des eigenen Personals durch selbständiges Anbieten einer Weiterbildung im mittl./gehobenen Dienst, speziell, wenn man sehr gute theoretische und praktische Leistungen in der direkt darunter liegenden Beschäftigungskategorie gezeigt hat.Bessere Kontrolle der individuellen Eignung von Bewerbern, nicht strikte Notendurchschnittskontrolle bei der Fachhochschulreife & Allg.
* Bei Asthmaverdacht Schnelles Überweisungen zum FacharztÜberweisungen zum unabhängigen Arzt ermöglichen Anpassung der Sätze des Übergangsgeldes Erweiterung der AusbildungsmöglichkeitenMehr Respekt und Ehrlichkeit gegenüber niederen Dienstgraden Mehr Menschlichkeit, weniger Zwang und BedrohungMöglichkeit der Hausarbeit bei nachvollziehbaren Gründen und wenn keine Anwesenheitspflicht besteht für das Begleitpersonal
* Überarbeitete Bürokratie, kürzere Wege für Anträge etc; Kostenfreie Nutzung der DB wie auch die Polizei; die unteren Dienstgradgruppen sich nicht sich selber überlassen; sich mal die Unterkunft im Marinestützpunkt Nr.: 68 genauer anschauen
* Weiter auf die Truppe -insbesondere die Basis (Truppensteller)- hören, den eingeschlagenen Weg zum stetigen Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Dienst weiter verfolgen und stärken, mehr Eltern-Kind-Zimmer insbesondere an regulär zu durchlaufenden Ausbildungseinrichtungen (Schulen und Akademien) schaffen.
* Obwohl er einen bestimmten Reiz für mich hatte, so eine Art “Detektivarbeit”, ging es aber unter den oben benannten Bedingungen für mich gar nicht: langweilig, trocken, ohne Kreativität, ohne Austausch mit Kollegen, unfreundliches Arbeitsklima, kurz zusammengefasst ein NO-GO.
* B. zwei talentierte und intern wie extern geschätzte Recruiterinnen in jüngster Vergangenheit ihren Hut nehmen mussten, weil sie das in ihrer Abteilung gelebte und offenbar gewünschte Mittelmaß durch zu gute Leistungen gefährdet haben, ist eines der Negativbeispiele, das Vorurteile bezüglich "Behördenmief" befeuert statt zu widerlegen.
* Mehr sektirenübergreifende Arbeitsgruppen, die projektbezogen mit hjerfür abgeordneten Mitarbeiter\*innnen und Leitungen arbeiten, Schluss mit Altersdiskriminierung - anregende und herausfordernde Aufgaben für die letzten 5 Arbeitsjahre, gelebte Unklusion, statt Lippenbekenntnisse
* Über flache Hierarchien nachdenken: Wie viele in IT.NRW sitzen in den oberen Etagen, erhalten hohe Bezüge und machen nichts außer Urlaubsanträge durchwinken und Probleme aussitzen, sowie um Zuständigkeiten gegeneinander zu kämpfen?
* Geldliche Unterstützung für die Erhaltung von Körper, Geist und Seele (jedes gute IT-Unternehmen macht sowas bereits), JobRad einführen, höhere Löhne, Stufenvorweggewährung an allen Standorten gerecht verteilen, unabhängig ob MA eine Führungskraft ist oder nicht (!)
* Bewerbungsgespräche selbstkritisch hinterfragen (teilweise Fragen, die absolut nicht relevant sind, unmenschliche Forderungen), eigene Mitarbeiter/innen aktiv bessere Dienstposten vorschlagen, bevor ewige Ausschreibungen für Stellen gemacht werden.
* Langsame technische Infrastruktur, kaum Nutzung modernerer Technik, Es wird keine geeignete Hardware für Homeoffice bereitgestellt, trotz "Führung auf Probe" müssen Führungskräfte auch bei offensichtlicher Uneigung keine Konsequenzen fürchten
* Mitarbeiter/-innen mit ins Boot holen, mehr Transparenz, individuelle Förderung, Lockerung formaler Voraussetzungen bei der Stellenbesetzung, Ideen aufgreifen und mutig neue Konzepte ausprobieren, direktes Feedback geben, Arbeitsabläufe effektiver gestalten, Schnittstellen überdenken, Nichtstuer ahnden, usw.
* Wie oben bereits ausgeführt verfügt die LHM über hervorragende Zielsetzungen und Werte sowie über Angebote für eine ausgewogene Work-Life-Balance, die Dienststellen und Führungskräfte müssten hierfür aber viel mehr sensibilisiert und auch in die Pflicht genommen werden.
* Schaffung klarer Kriterien bzw. Rahmenbedingungen für karrierebewusste Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter (wie und wann kann nächste Stufe erreicht werden; heute ist in Teilen lediglich der Pfad beschrieben)
* Sich professionalisieren, Leistung honorieren, Sozialräume schaffen, Eltern-Kind-Büros einrichten, Qualität der Ausbildung verbessern (die Azubis sollten was lernen und nicht nur als ungeliebte Aufgabe hin- und hergeschoben werden und ihre Wochenberichte per copy and paste erstellen), Bewerbungsverfahren anonymisieren, Stellenvergabe nach Kompetenz statt nach Seilschaft/Filz- und MiniMe-Prinzip, wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern leben und nicht nur in die Führungsgrundsätze schreiben, den Mut haben sich von Low-Performern zu trennen, statt sie zu befördern, ehrlich offen sein für Mitarbeiterideen und diese auch honorieren (das aktuelle Vorschlagswesen ist da nicht ernst zu nehmen), eine Personalentwicklung aufbauen, die Personal systematisch und zukunftsorientiert entwickelt, statt sich selbst mit dem x-ten NLP-Master zu entwickeln, den Mut aufbringen auch mal einen Weg bis zum Ende zu gehen und nicht aus Angst vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung dem Bürger, der am aggressivsten pöbelt, zu geben was er will, nur um Ruhe zu haben, offen sein für mobiles Arbeiten, Hund am Arbeitsplatz entweder für alle oder für keinen, ein funktionierendes Beurteilungswesen entwickeln
* Statt auf modern machen und Berater heranziehen die auf die freie Wirtschaft spezialisiert sind, lieber darauf hinarbeiten, dass die Verwaltung funktioniert und eigenes Personal qualifizieren und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter verbessern und nicht verschlechtern.

------------------------------------------------

# Auszubildende

## Karrierechancen

* Diese kenne ich nur theoretisch, habe aber auch schon oft gesehen, dass Menschen nur aufgrund von langer Betriebszugehörigkeit in Positionen kamen die sie schlichtweg fachlich nicht verdienten.
* Bei der BSR gibt es bestimmte Übernahmeregelungen, diese sehen für einen gewissen Anteil der Azubis befristete Übernahmen vor.
* Aber da die Bundesagentur für Arbeit Personal braucht, lassen die nicht so einfach einen ausgelernten Azubi springen, weil er mit Kündigung droht.
* Das BKA bildet auch andere Berufe aus, als Fachangestellte für Bürokommunikation hat man z.B. ganz gute Chancen, sich auf interne Stellen zu bewerben und im Unternehmen zu bleiben.
* Im Gegenteil: Man muss Urlaub dafür nehmen, selbst finanzieren und wird nicht entsprechend vergütet, obwohl man dann Schulungen etc. nach dem neu erlernten Wissen abhalten soll.
* Die Freie und Hansestadt Hamburg orientiert sich bei der Anzahl der Ausbildungsplätze immer an dem vorraussichtlichen Bedarf der nächsten Jahre.
* Nach dem Vorbereitungsdienst gibt es noch die Möglichkeit (nach einigen Jahren Berufserfahrung und guten Beurteilungen durch den Vorgesetzten) einen sog.
* Aufsiegsmöglichkeiten eher gering, gerade wenn man vorhat ein Bachelor oder Masterstudium zu machen oder schon hat.
* Man wird in der Regel unbefristet übernommen und hat sogar mehrere Stellen zur Auswahl.
* Wenn man ein Studium an der Hochschule in Meißen anschließen möchte, muss man sich ganz normal bewerben und muss auch nochmal ein Vorstellungsgespräch absolvieren.
* Aufgrund ihrer Größe sollte es, vorausgesetzt man besitzt die nötigen Qualifikationen, gut möglich sein, andere und auch höher bewertete Stellen nach einiger Zeit zu besetzen.
* Die Vielfalt der Abteilungen gibt jeden die Chance etwas zu finden dass seinen Vorstellungen, Erwartungen, Vorlieben und Stärken entspricht.
* Aber wenn man nicht der Überflieger ist und die Ausbildung mit grösster Mühe gerade so schafft und sich auch im Praktikum schwer tut und sich alles erkämpfen muss, dann wird man nicht mal befristet übernommen.
* Besonders im Hinblick auf den baldigen Renteneintritt der Babyboomer-Generation werden in den nächsten Jahren viele Fühungspositionen frei.
* Sozialpädagogen werden immer gesucht und der Landkreis ist daran interessiert die Dualen Studenten zu übernehmen.
* Nach der normalen Ausbildung als Verwaltungsfachangestellten gibt es sehr gute Aufstiegschancen im Landratsamt welche auch gefördert werden.
* Da immer sehr viele Stellen angeboten werden sehe ich gute Chancen hier nach der Ausbildung eine Festanstellung zu bekommen.
* Es gibt's viele interne Fortbildungsmöglichkeiten, jedoch dauert es gefühlt etwas länger bis man sich steigern kann (z.B.
* Ohne Weiterbildung mit dem BL II nur sehr gering, intern besteht zwar immer wieder die Möglichkeit zu wechseln, aber ein Aufstieg ist nicht drin, liegt aber auch am Beruf.
* Nach der Ausbildung kann man einen Lehrgang zum Verwaltungsfachwirten machen, oder das Public Management Studium dran hängen.
* Man kann sich generell immer auf neu ausgeschriebene Stellen intern bewerben und somit auch aufsteigen.
* Des Weiteren besteht nach einer gewissen Zeit, in der man Arbeitserfahrung sammelt, die Möglichkeit, einen Master anzuschließen.
* Man wird nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet übernommen, allerdings gibt es nicht viele Aufstiegschancen, vorallem für diejenigen, die kein Abitur haben.
* Während andere nach dem Studium viel Praxiserfahrung mit wechselnden Bereichen aufweisen können, war ich drei Jahre lang im Kindergarten
* Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums erfolgt die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe und nach der Probezeit eine Verbeamtung auf Lebenszeit.
* Motivierte Berufsanfänger haben keinerlei Chancen und werden mit EG5-EG6 auch unterirdisch schlecht bezahlt.
* Habe aber bei anderen festen Angestellten gesehen dass es gute Aufstiegsmöglichkeiten mit Fortbildungen etc. gibt
* Der Startervertrag, den jeder Azubi angeboten bekommt, ermöglicht es nach Ende der Ausbildung jedoch entspannt nach einer neuen Stelle zu suchen.
* Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums erfolgt die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe und nach der Probezeit eine Verbeamtung auf Lebenszeit.
* Motivierte Berufsanfänger haben keinerlei Chancen und werden mit EG5-EG6 auch unterirdisch schlecht bezahlt.

------------------------------------------------

## Aufgaben

* Trotz der Coronapandemie kann es manchmal vorkommen, dass es in bestimmten Bereichen wenig beziehungsweiße keine Arbeit vorhanden ist.
* D.h. wenn man sich etwas engagiert und Interesse zeigt, bekommt man auch die Möglichkeit sehr eigenverantwortlich zu arbeiten und anspruchsvolle Projekte mit Hilfe der KollegInnen zu realisieren.
* Die Aufgaben der Auszubildenden sind am Anfang sehr eingeschränkt, was man lernt und wie schnell man mitarbeiten kann liegt in der Hand des Paten bei dem man eingelernt wird.
* Trotz der Coronapandemie kann es manchmal vorkommen, dass es in bestimmten Bereichen wenig beziehungsweiße keine Arbeit vorhanden ist.
* Die technische Ausstattung ist etwas in die Jahre gekommen, man bekommt aber alle nötigen Arbeitsmaterialien gestellt und benötigte Ausbildungsliteratur wird sogar extra aktuell besorgt.
* Wer glaubt hier helfen zu können (und dies ist bei dualen Studenten tatsächlich möglich, schließlich erarbeiten diese Ihren akademischen Abschluss in diesem technischen Bereich!
* Meiner Meinung nach werden die Auszubilden etwas behindert bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, da oft nicht die Softwares auf den Computern richtig installiert sind oder Rechte fehlen.
* Durch die Rotation durch verschiedene Abteilungen innerhalb der Ausbildung lernt man aber viele Bereiche kennen und hat somit auch ab und an mal andere Tätigkeiten.
* Es muss kein Kaffee gekocht oder Botengänge erledigt werden sondern man erhält Aufgaben die dem späteren Berufsfeld entsprechen.
* Ich hatte das Gefühl am Anfang etwas unterfordert zu sein, was vermutlich eher daran liegen wird, das sich Ausbilder/in und Auszubildender auf die neue Situation einstellen müssen.
* Ich habe täglich eine gute Mischung aus Aufgaben des Unternehmens und Themen für die Berufsschule, wodurch ich mich perfekt auf anstehende Klausuren vorbereiten kann!
* Ich habe täglich eine gute Mischung aus Aufgaben des Unternehmens und Themen für die Berufsschule, wodurch ich mich perfekt auf anstehende Klausuren vorbereiten kann!
* Des Weiteren wurde ich mit neuen technischen Geräten ausgestattet, sodass ich ohne große Komplikationen vollständig am Tagesgeschäft teilnehmen konnte.
* Wenn es gerade nichts zu tun gab, wie fast immer, konnte man sich Zeit nehmen um sich auf die Berufsschulthemen vorzubereiten oder auf Klassenarbeiten zu lernen.
* Nun ja die Aufgaben liegen hauptsächlich natürlich darin, an den Lehrveranstaltungen teilzunehmen, zu lernen, Klausuren zu schreiben und sich auf die Prüfungen vorzubereiten.
* allgemein sehr modern und fortschrittlich im Gegensatz zu vielen weiterführenden Schulen, an einigen Kleinigkeiten kann noch Arbeit hineingesteckt werden (beispielsweise Hörsäle)
* Ausstattung leider nicht zeitgemäß, jedoch wurde ich immer einbezogen und konnte auch in den Praxisphasen, wenn ich meine Aufgaben erledigt hatte, für die Klausuren und Prüfungen lernen
* Teilweise natürlich einfach, nicht anspruchsvolle "Praktikantentätigkeiten", andererseits, kommt drauf an, wie man sich anstellt, auch verantwortungsvolle Aufgaben.
* Die Stadt bietet die Möglichkeit ein externes Praktikum im Ausland oder bei Kooperationspartnern zu absolvieren, allerdings muss man sich komplett selbst um die Organisation kümmern und bekommt wenig Unterstützung.
* Hierbei sind der Vorstellung allerdings keine Grenzen gesetzt, da durch die Größe des Unternehmes viele unterschiedliche Tätigkeiten der Bwl exisiteren.
* In anderen Aufgabenfeldern insbesondere in den Dezernaten wurde man jedoch nie fertig und mit Arbeit zugeschmissen - mir persönlich hat das Gefallen.
* Auch eigenständiges Erproben ist in vielen Bereichen möglich und wird gut begleitet, sodass man sich zu jeder Zeit sicher fühlt
* In manchen Ämtern gibt es wenig Arbeit für Azubis, dann heißt es schnell man soll Gesetze lesen oder Sachen kopieren.
* Durch die abwechselnden Tätigkeiten, sowohl im Bedienbereich mit den Bürgern, als auch bei der E-Mail Bearbeitung, ist die Arbeit facettenreich und man lernt täglich Neues dazu.
* Besonders gut ist dabei, dass man von Anfang an als vollwertiges Mitglied angesehen wird und dementsprechend auch Verantwortung übernehmen darf.
* Besonders gut ist dabei, dass man von Anfang an als vollwertiges Mitglied angesehen wird und dementsprechend auch Verantwortung übernehmen darf.
* Teilweise durfte man (z. T. verständlicherweise) keine Programme als Auszubildender nutzen wie die anderen Sachbearbeiter, sodass man einige Aufgaben nur mit ständigem Nachfragen bei den anderen Mitarbeitern erledigen konnte.
* Bin ich mit meinen Aufgaben fertig, so kann ich während der Arbeitszeit in meine Schulbücher sehen und mich dadurch auch gut auf die Schule vorbereiten.
* So gewinnt man einen ersten Einblick und kann sich im laufe des Studiums genau anschauen welche Bereiche einem liegen und wo man evtl.
* Wenn man selber etwas ausprobieren oder lernen möchte ist immer Zeit dafür, auch wenn diese Technologie in der VBG nicht verwendet wird.

------------------------------------------------

## Spaßfaktor

* Den meisten Spaß hat man tatsächlich beim Austausch mit den Azubis was bei Ihnen organisationstechnisch schief ging.
* alle 5 Wochen mit regelmäßigen Unterbrechungen) ist fällt es schwer Routine zu entwickeln und Spaß macht der Job erst, wenn man dem Team auch effektiv helfen kann und nicht immer als Belastung wahrgenommen wird.
* Das Arbeitsklima ist angespannt und Unstimmigkeiten zwischen Ausbilder und Mitarbeitern werden regelmäßig auf meinem Rücken ausgetragen.
* Gibt spannende Abteilungen aber man hat wenig zu sagen, bzw. zu tun und wird kaum eingebunden, daher eher langweilig.
* Es gibt einige Aktivitäten die einem Spaß bereiten können, allerdings werden viele sinnlos Dinge mit einem gemacht bzw. sehr uninnovativ durchgeführt.
* Man lernt innerhalb seiner Ausbildung möglichst alle untergeordneten Sachgebiete kennen, wo das eine mehr Spaß macht als das andere.
* Ich hatte zwei Bereich mit durchaus interessanten Tätigkeitsfeldern, in denen ich mir auch vorstellen könnte, nach der Ausbildung tätig zu sein.
* Jedoch gab es auch zwei Bereiche, die zwar mal interessant zu sehen waren, bei denen ich mir eine spätere Tätigkeit aber nicht vorstellen kann.
* Aber der Spaßfaktor wurde auch mit den Personen im Kurs erreicht, mit denen man tendenziell den meisten Kontakt hatte.
* Das Praktikum welches man in einem Privaten Betrieb absolviert und welches man auch noch selber organisieren muss ist von der Qualität sehr schwankend.
* Mir macht die Arbeit viel Spaß obwohl ich es nicht erwartet habe und es viele Menschen auch nicht verstehen
* Ich gehe gerne zur Arbeit, da ich ein nettes Umfeld habe und keine Stressigen aufgaben verrichten muss.
* Da man viele Leute kennenlernt, kann man sich seine Lieblingskollegen schon fast aussuchen, mit denen man sich gut versteht.
* Der Spaß am arbeiten und an dem Beruf wird einem angenommen noch bevor man sich in seinem neuen Arbeitsumfeld entwickeln kann.
* Der Spaß in der Praxisphase hängt ganz klar davon ab, welche Kollegen man hat und in welcher Dienststelle man eingesetzt ist.
* Wir Azubis haben aufgrund der Größe des Betriebes zwar nicht immer was gemeinsam zu tun, aber es gibt einen tollen Zusammenhalt.
* Frei nach dem Motto „mit Spaß lernen“ macht das Studium und die Ausbildung große Laune.
* Die Lehrveranstaltungen sind, wenn auch teilweise durch die Themengebiete ermüdend, durch den Einsatz und Elan der Dozenten nicht nur lehrreich, sondern auch mit Menschlichkeit und Spaß gefüllt
* Das Gruppengefühl innerhalb der Seminargruppe ist unverwechselbar und sorgt immer für Spaß und genügend Motivation
* Definitiv, wenn es mal keinen Spaß macht, dann liegt es meist an den Umweltfaktoren bzw. den externen Gegebenheiten.
* Die Arbeit ist abwechslungsreich, macht Spaß und man fühlt sich auch während schwierigen Aufgaben sehr wohl.
* Kommt drauf an, ob der eigene Humor mit den der Kollegen zusammenpasst, aber eigentlich gibt es immer etwas zu lachen.
* Vier Sterne gibt es, da es in der Ausbildung trotzdem öfter auch mal eintönig wird und man den Bereich nur jährlich wechselt.
* Es macht sehr viel Spaß, die verschiedenen Ämter der Stadt Köln kennenzulernen und immer neue Aufgaben zu übernehmen.
* Es macht sehr viel Spaß, die verschiedenen Ämter der Stadt Köln kennenzulernen und immer neue Aufgaben zu übernehmen.
* Es ist toll mit Leuten zusammen zu arbeiten, die auch mal den Ernst des Lebens vergessen können.
* Durch die vielen verschiedenen Abteilungen bekommt man nie langeweile und die Arbeit wird dadurch nicht stupide.
* Die Kollegen waren allesamt freundlich und haben die Studenten in ihre Teams oder in den Fachbereichen so viel wie möglich in den Arbeitsalltag eingebunden.
* Größtenteils hatte man eher wenig zu tun bzw. nur Arbeiten wie Kopieren oder Ablage machen.
* Die Ausbildung macht viel Spaß und es geht nicht nur um Theorie und Praxis: Es gibt viele Möglichkeiten, selbst Verantwortung zu übernehmen und sich in die verschiedenen Teams einzubringen.

------------------------------------------------

## Variation

* Am Anfang der Ausbildung fand ich es toll, am Ende war ich über jede Woche die man Mal in seinem eigenen Bett Zuhause verbringen könnte dankbar und irgendwann sauer weil ich mich fragte wofür ich eigentlich Miete für meine Wohnung zahle.
* Da die IT der BSR nur intern genutzt wird, d.h. Dienstleister für andere Abteilungen ist, gibt es hier immer wieder neue, spannende Anforderungen.
* Allerdings gehört zur Arbeit der IT auch das Betreiben einer internen Hotline, dort kann es durchaus sein, das typische Anwenderfehler behoben werden müssen.
* Man lernt innerhalb des Studiums verschiedene Bereiche in der Agentur kennen und darf teilweise auch unterstützen, bzw. Gegen Ende auch immer mehr.
* Man bekommt viele Einblicke in fast alle Bereiche der Agentur, möchte man noch mehr sehen kann man sich die Hospitationen selber organisieren.
* Man arbeitet abwechselnd im Operativen Service, in der Eingangszone SGB III, natürlich auch in der Eingangsokne und der Leistungsabteilung der Jobcenter, im Service-Center, der Familien Kasse usw.
* Man kann sich seine Schwerpunkte praktisch 0 auswählen und muss dem vorgearbeitetem, starren Studienplan folgen.
* Man wird somit umfassend ausgebildet und kann in einem Zeitraum sehr viele unterschiedliche Aufgaben machen.
* Leider gibt es letztlich nur 4 Praxisabschnitte (der 5. ist zur Einarbeitung im Einsatzamt nach der Ausbildung) und die Stadtverwaltung hat viele Ämter, die man dadurch nicht kennenlernen kann.
* Durch die verschiedenen Praktikas hat man viel Abwechslung und man lernt viele neue Abteilungen unter anderem auch in den Außenstellen kennen.
* Man hat die Möglichkeit in eine von vielen Außenstellen zu arbeiten und kann somit neue Städte kennenlernen.
* Durch die vielen Übungen und Theorie oft in der Ausbildungswerkstatt, wenn man lange in einem Themengebiet ist, kann es langweilig werden
* Durch das von dem neuen Ausbildungsteam erstellte Konzept zur Rotation und Hospitation habe ich die Möglichkeit in so viele Bereiche hereinzugucken.
* Besonders in der ersten Praxisphase durfte ich viele Abteilungen durchlaufen und fünf der zwölf Standorte kennenlernen.
* In den darauffolgenden Phasen hatte ich zudem die Möglichkeit tiefere Einblicke in einige Bereiche zu bekommen und eigenständig mitzuarbeiten.
* Jedoch sorgen viele verschiedene Fächer für eine gewisse Abwechslung, dazu kommen noch die fachpraktischen Ausbildungsabschnitte, bei denen bereits erworbenes Wissen eingebracht und neues erlernt werden kann.
* Durch den halbjährigen Wechsel der Prakikumsstellen, die in der gesamten Stadtverwaltung und über alle Referate gestreut sind, hat man im dreijährigen Dualen Studium die Möglichkeit ganz verschiedene Bereiche und Tätigkeitsfelder kennen zu lernen.
* Man darf viele verschiedene Aufgaben übernehmen und kommt in unterschiedliche Bereiche, sodass man immer Neues lernt.
* Dadurch das jede Person anders ist, wird jeder Antrag individuel und durch die vielen Ämter hat man zusätzlich noch viel Spielraum.
* Da wir Azubis alle paar Wochen die Ämter wechseln bekommt man einen großen Überblick über die verschiedenen Tätigkeiten des Landratsamtes.
* Man durchläuft verschiedene Ämter und lernt somit mehrere Aufgaben, Arbeitsweisen und Menschen kennen.
* In jedem Praxisabschnitt lernt man einen neuen Fachbereich kennen, sodass man einen relativ großen Einblick in die verschiedenen Bereiche der Kammer bekommt.
* Während der Praxisabschnitten im Studium haben wir die Möglichkeit verschiedene Bereiche kennenzulernen und somit einen guten Einblick zu erlangen.
* Da wir alle 4 Monate oder auch innerhalb eines Amtes öfter wechseln, lernen wir sehr viele verschiedene Aufgaben und Bereiche kennen.
* Nachdem wir nach einem Jahr reinen Helpdesk gesagt haben, dass unsere Ausbildung nicht nur daraus besteht wurde ein Monatlicher wechsel mit der Schul-IT Abteilung Eingeführt.
* Aufgrund der vier Praxisabschnitte während des Vorbereitungsdienstes konnte leider nur jeweils eine Abteilung aus den Pflichtbereichen (Finanz-, Leistungs-, Ordnungs- und Personalverwaltung) kennengelernt werden.
* Als Erzieher kann man durchaus kreativ sein und zusammen mit den Kindern jeden Tag Die Welt neu entdecken.
* Da ich jede Praxisphase individuell nach meinen Wünschen und Interessen gestalten kann, erhalte ich vielfältige Einblicke in die VBL.
* Je nach Fachbereich variieren die Tätigkeiten stark, können aber auch auf ein bestimmtes Thema beschränkt sein.
* Während des Studium werden in den einzelnen Praxisphasen mehrere unterschiedliche Abteilungen durchlaufen, so dass man viele verschiedenen Aufgabenbereiche kennenlernen kann.

------------------------------------------------

## Ausbilder

* Ein sehr nettes und kompetentes Ausbildungsteam die stets ihre Aufgaben bewusst sind, sowie eine gute Betreuung der Auszubildenden bieten
* Sie sind für Fragen oder auch Probleme immer ansprechbar und suchen Lösungen, um die Ausbildung angenehmen, aber dennoch sehr informativ zu gestalten.
* Die Professoren sind sehr nett, vermitteln gute Inhalte aber manchmal hat man das Gefühl, sie würden einfach die Folien von den Jahren davor verwenden und an der Stelle auch keine Qualitätskontrolle durchführen.
* Wer Pech hat bekommt strenge und unflexible Mitarbeiter die weder an einem Selber noch an den Ausbildungsinhalten Interesse zeigen.
* Fachlich meist fundierte Kenntnisse gehabt jedoch der menschliche Aspekt ist komplett verloren gegangen.
* Man hat in den Agenturen regelmäßige Unterrichtsstunden mit den Fachazsbildern, so genannte Lernmodule, in denen man gezielt auf die Abschlussprüfungen vorbereitet wird.
* Ein sehr nettes und kompetentes Ausbildungsteam die stets ihre Aufgaben bewusst sind, sowie eine gute Betreuung der Auszubildenden bieten
* Die Ausbildungsleitung fühlt sich wie die größten Helden wenn sie einen Fachbegriff richtig zuordnen und geben mit Abschlüssen an die Sie gar nicht besitzen.
* Dies ist häufig innerhalb der Abteilung und auch beim Personalamt bekannt, jedoch wird hier nichts unternommen, was ich sehr schade finde.
* Sie geben auch gerne eine Einschätzung zur Eignung für spätere Positionen, die bei einer so gróßen Verwaltung doch recht vielfältig sind und die man als Azubi eventuell nicht im Blick hat.
* Auch wenn er nicht direkt aus der Branche gekommen ist, wusste er immer wen er im Unternehmen ansprechen konnte, damit wir Hilfe bekommen.
* sind zu lange schon beim DWD bzw. öffentlichen Dienst tätig; kein Plan, was in der freien Wirtschaft abläuft.
* Eine sehr nette und aufgeschlossene Persönlichkeit; bemüht sich, passende Aufgaben zu finden und ist fordernd und fördernd zugleich.
* Unterstützen einen, fragen nach dem Befinden nach, geben Feedback, was ich persönlich gut finde, denn so weiß man, wie man selbst bei den anderen Kollegen rüberkommt mit seiner Art und Weise.
* Die Ausbilderin ist super nett und findet zu jedem Problem bzw. zu jeder Frage immer die passende Lösung.
* Die Ausbilder sind leider stets mit den Projekten und anderen Dingen beschäftigt, finden meist aber ein wenig Zeit für ein Gespräch, sollte man ein wichtiges Anliegen haben.
* Fachlich lässt sich nur schwer beurteilen, da die wenigen Inhalte in der Ausbildung durch die älteren Azubis vermittelt werden.
* Besonders in den Management- und Personalabteilungen wurde mir viel Vertrauen entgegengebracht, sodass ich eigene Erfahrungen sammeln und Aufgaben eigenständig bearbeiten konnte.
* Dennoch gibt es merkbare Unterschiede bezüglich der Erfahrung im Umgang mit Praktikanten (z.B.: welche Aufgaben sind mir im aktuellen Abschnitt zumutbar) und Abläufen (z.B.: Praktikumsbewertung).
* Einige Ausbilder / Dozenten sind hervorragend, sie tragen mit ihren Erfahrungen zu einem interessanten Unterricht bei, planen die Stunden sinnvoll und stehen immer für Fragen bereit.
* Die Ausbilder sind sehr freundlich, hilfsbereit & stehen für Mitarbeiter/innen, Auszubildende & Praktikanten jeglicher Branchen immer zur Verfügung
* Durch das Ausbildungsteam hat man immer einen Ansprechpartner (sowie die JAV), alle Anliegen werden ernst genommen und Veränderungsvorschläge sind sogar gerne gesehen.
* Im gehobenen Dienst mitunter etwas fern vom wach, da der Unterricht von beispielsweise Anwälten und Professoren statt Beamten gegeben wird.
* Es ist einfach Fakt, dass mein/e Ausbilder/in gezielt Leute schlechter bzw. besser behandelt als andere.Dabei fällt auf, dass tatsächlich Menschen mit einem ausländischen Hintergrund, einem außergewöhnlicheren Erscheinungsbild oder sozialen Umständen schikaniert werden.
* Was bringen Ausbilder die zwar gesetzlich richtig handeln jedoch voreingenommen gegen manche Schüler sind und keinerlei zwischenmenschliche Fertigkeiten besitzen und einem helfen können.
* Man hat das Gefühl man wird rausgeeckelt aus dem Lehrgang und viele Auszubildende wenden sich auch an den Personalrat weil sie unzufrieden, hilflos und physisch am Ende sind.Nur mein derzeitige/r Ausbilder/in ist gemeint
* Sie lernten uns, was die Bearbeitung eingehender E-Mails betrifft an, und haben hierfür reichlich Lehrmaterial, seien es PowerPoint-Präsentationen oder Anleitungen zum durchlesen, vorbereitet.
* Viele haben Ihre Macht über einen Azubi ausgenutzt und teilweise ausländerfeindlich Gesinnte Menschen dabei gewesen.
* Viele haben Ihre Macht über einen Azubi ausgenutzt und teilweise ausländerfeindlich Gesinnte Menschen dabei gewesen.
* Der Ausbilder stand mir in meiner bisherigen Ausbildungszeit immer mit Rat und Tat zur Seite und hat sich für mich eingesetzt wenn es mal Probleme gab.

------------------------------------------------

## Respekt

* Seit dem ersten Tag wurde ich freundlich und respektvoll aufgenommen, ich kann mich nicht beschweren.
* Vorgesetzte und deren Betraute inkl. Ansprechpartner für Azubis leisten schlechte Arbeit und sind unfreundlich, arrogant und kleinkariert bei der Durchsetzung bürokratischer Regeln
* In den Abteilungen, in denen ich bisher eingesetzt war, wurde ich immer als "gleichwertig" angesehen.
* Die normalen Kollegen sind durchgehend alle sehr freundlich, man findet nur vereinzelt schwarze Schafe.
* Sobald man als Azubi mit den höheren Ebenen zutun hat wirds schnell ungemütlich.
* Hoher Respekt und Wertschätzung da keine Auszubildende nicht für ausbildungsfremde Tätigkeiten wie Kaffee kochen ausgenutzt werden.
* Ich bin immer respektvoll gegenüber Angestellten- leider darf man deswegen trotzdem nicht zu viel erwarten.
* Du hast Spaß daran für nachweislich richtige Aussagen an den Pranger gestellt zu werden?
* Fällt man einmal auf, tanzt aus der Reihe oder entspricht nicht dem idealbild des Schleimers ist man gleich unten durch.
* Von den meisten Kollegen wird man respektvoll behandelt, Ausnahmen meinen aber sie könnten in ihrer Position alles mit einem machen.
* Denke das gibt es aber fast überall und wenn man damit umgehen kann, ist das halb so wild.
* Man wird nicht "minderwertig" behandelt und erlebt von den Kollegen ein hohes Maß an Freundlichkeit, Respekt und auch Anerkennung für die geleistete Arbeit.
* Fälle von Rassismus oder fehlender Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen sind mir nicht bekannt und habe ich nicht erlebt.
* Oft wurde ich als gleichwertiger Kollege mit einbezogen und nicht als Azubi behandelt, so dass ich mich als Teil des Teams gefühlt habe.
* Hier wird man trotz Azubi Status wertgeschätzt und wie ein vollwertiger Mitarbeiter behandelt!
* Leider ist es immer wieder so, dass feste Mitarbeiter die jüngeren Nachwuchskräfte nicht respektieren und sich über diese stellen.
* Leute die Ahnung haben feiern sich selbst und lassen es dementsprechend raushängen und das wird auch akzeptiert.
* "du gehst jetzt gleich zu dem Guru..., du hast doch hoffentlich schon Grundwissen..." wenn das nicht vorhanden war, wurde wieder auf Google verwiesen.
* Zudem achtet mein/e Ausbilder/in auch ganz besonders darauf, das ich als vollwertiges Mitglied des Kollegiums anerkannt und mit einbezogen werde.
* sehr wechselhaft in den jeweiligen Abteilungen, oft wird sich nicht einmal bemüht den Namen zu lernen ("der Schüler")
* Außer es geht um Kritik, das mag die AL gar nicht gerne, schade eigentlich.
* Der Umgang zwischen den Dozenten und Auszubildenden/Studieren ist zumeist durch ein hohes Maß an Respekt und menschlichem Miteinander geprägt, die Führungsebenen sind in Ihrem Umgang ebenfalls Respektvoll, jedoch selten wirklich Kontaktfreudig, so dass das Gefühl einer gewissen Unbeachtetheit für Auszubildende/Studierende entsteht.
* Jede/r Mitarbeiter behandelt einen mit Respekt, natürlich gibt es auch vereinzelt ein paar, die dies weniger tun.
* Wir Azubis werden in den meisten Ämtern als "richtige" Kollegen behandelt und sehr ernst genommen.
* Man bekommt oft zu spüren, dass man "nur" ein Azubi ist, dementsprechend wird man auch gerne vorm Kopierer abgestellt und erfährt wenig vom Fachbereich.
* Jeder ist auf Augenhöhe, und es wird als selbstverständlich angesehen, dass man als Azubi nicht sofort alles wissen kann.
* Die Ausbilder die tatsächlich nichts mit einem zu tun haben außer wenn sie einen zu Gesprächen rufen sind eher darauf aus einen fertig zu machen.
* Und obwohl man mit den Ausbildern am wenigstens zu tun und diese nicht mal genau wissen wie man als Auszubildender ist, bekommt man nur Ärger die ganze Zeit.
* Der ehemalige Ausbildungsleiter hat sich kein bisschen für uns interessiert, aber das wird sich für die neuen Azubis hoffentlich ändern.
* Der ehemalige Ausbildungsleiter hat sich kein bisschen für uns interessiert, aber das wird sich für die neuen Azubis hoffentlich ändern.

------------------------------------------------

## Ausbildungsvergütung

* Auf den ersten Blick sehr gut, man muss aber Bedenken, dass man nur Weihnachtsgeld erhält und somit viele Berufe die auf den ersten Blick weniger verdienen durch noch zusätzliches Urlaubsgeld unterm Strich mehr erhalten.
* Bei der BSR wird nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bezahlt, es ist also nicht viel Spielraum.
* Die Ausbildungsvergütung empfinde ich als i.O., da man bei bestimmten Aktionstagen die Möglichkeit hat, das Gehalt auf freiwilliger Basis etwas aufzustocken und auch einen Zuschuss zur Monatskarte erhält.
* Da es sich um den öffentlichen Dienst handelt, ist die BSR bei der Auszahlung des Gehalts vorbildlich.
* Allerdings ist das weniger als der Hartz 4 Regelsatz, deshalb gibts dafür nur 3 Sterne.
* Ausbildungsvergütung wird der Inflation angepasst und ist tariflich festgelegt zudem gibt es Weihnachtsgeld.
* Verspätungen gab es schon einmal häufiger oder Buchungen zur Zahlung wurden vergessen.
* Sehr gute Bezahlung aber leider muss man die Hälfte wieder zurückzahlen, falls man den öffentlichen Dienst früher verlässt als vorgegeben.
* Wer sich dahingehend beschwert, hat im bisherigen Leben wohl noch nicht viel Erfahrung sammeln können.
* Man muss in der freien Wirtschaft lange suchen um gleichwertige Stellen zu finden.
* Insbesondere da man sich fast das gesamte erste Jahr nur in der Hochschule befindet und dafür ebenfalls bezahlt wird.
* Jährlich gibt es Tarifverhandlungen, zudem muss man sagen, dass wir hier sehr viel lernen und sehr viel kosten.
* Da ich von vielen Freunden weiß, was diese verdient haben, empfinde ich die Vergütung BVA für die Azubis als sehr gut.
* einmalzahlung im jahr in höhe des aktuellen bruttolohnes (im ersten lehrjahr anteilig)
* Guter Tarif, dadurch jedoch vorraussichtlich ab dem dritten Lehrjahr
* Durch die für die Gastronomie überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung über den Öffentlichen Dienst gibt es hier nichts zu beanstanden.
* Gehalt (Weihnachtsgeld) wird auf die Monate verteilt und nicht als eine Summe am Ende des Jahres ausgezahlt.
* Ganz klarer Pluspunkt: Die Bezüge kommen immer pünktlich und es gibt fast in jedem Jahr eine kleine Erhöhung.
* Die Ausbildungs- bzw. Studienvergütung ist für das Bundesland M-V als hoch anzusehen, dazu kommt Weihnachtsgeld, auch für Anwärter und eine pünktliche Zahlung der Bezüge im Monatsvoraus.
* Immer pünktlich, Weihnachtsgeld wird sogar in der Ausbildung gezahlt, Entlohnung ist mehr als fair.
* Leider ist die Vergütung in Hinblick auf die extremen Fahrtkosten nach Hof recht dürftig...
* Zusätzlich zur Unterhaltsvorsorge werden auch die Kosten für Lernmittel sowie die Fahrkarte für den öffentlichen Nahverkehr bezahlt.
* Gehalt wird immer pünktlich gezahlt, es gibt kein Urlaubsgeld und nicht viel Weihnachtsgeld.
* Die Stadtverwaltung Köln zahlt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und die Gehälter sind sehr fair (Brutto: über 1000 Euro bereits im ersten Jahr)
* Dies ist schon das dritte Jahr in Folge das sowas abgezogen wird, und jedesmal hat man uns versichert das es nicht nochmal passiert.
* Ich kann den Azubis nur empfehlen schnellst möglich den öffentlichen Dienst zu verlassen, die wirkliche Arbeitswelt ist weit aus toller.
* Trotz der hohen Lebenshaltungskosten kommt man mit der Ausbildungsvergütung ganz gut zurecht finde ich.
* Die Stadtverwaltung Köln zahlt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes und die Gehälter sind sehr fair (Brutto: über 1000 Euro bereits im ersten Jahr)
* Dies ist schon das dritte Jahr in Folge das sowas abgezogen wird, und jedesmal hat man uns versichert das es nicht nochmal passiert.
* Ich kann den Azubis nur empfehlen schnellst möglich den öffentlichen Dienst zu verlassen, die wirkliche Arbeitswelt ist weit aus toller.

------------------------------------------------

## Arbeitszeiten

* Man hat Gleitzeit und ist abhängig von dem Bereich an dem man zurzeit arbeitet an die Kundenöffnungszeiten gebunden.
* Durch eine flexible Gleitzeit in großzügiger Kernarbeitszeit wird dir die Möglichkeit gegeben, deinen Arbeitstag selber zu bestimmen.
* Jahresdienstplan wird nicht eingehalten, flexible Arbietszeiten undenkbar, Planungssicherheit oft auf einen Tag begrenzt
* Überstunden und Minusstunden sind möglich und können eigenverantwortlich auf- bzw. abgebaut werden.
* Wer ein Hobbie hat kann es mit Beginn der Ausbildung eigentlich aufgeben zwar hat man am Wochenende frei doch muss man Blockweise in die Berufsschule nach Karlsruhe heißt also Sonntagmittag hin und Freitagmittag wieder Nachhause nur um Sonntag wieder hinfahren zu müssen.
* Das ist top sowie flexible Arbeitszeiten jedoch geht das als Azubi eher schwer.
* Flexible Arbeitszeiten die natürlich den Besucherzeiten angepasst werden müssen bieten viel Freiraum.
* Als Azubi hat man durchaus weniger Freizeit unter der Woche, da man viele andere Wege erledigen muss.
* Auch als Azubi darf man die Gleitzeit voll nutzen, es sei denn, man hat Berufsschule, Lehrgänge oder Lernmodule.
* Unter Rücksprache mit dem Vorgesetzten und den Kollegen und unter Berücksichtgung der täglichen Termine kann man Gebrauch vom Gleitzeitsystem machen, Kommen und Gehen, wie es in den eigenen Arbeitsrythmus am besten passt oder auf die privaten Bedürfnisse zugeschnitten ist.
* Bisher konnte ich meine Arbeitszeiten immer nach meinen persönlichen Bedürfnissen einrichten und auch spontan mal anpassen.
* wenn man es angeboten bekommt und will mal nachtflug, ist aber freiwillig (weil man zb kein auto hat) und man fängt den nächsten tag später an.
* Ein Wenig früherer Arbeitsbeginn um den Berufsverkehr am Nachmittag zu entkommen wäre gut, ansonsten Top
* Müsste man mal an einem Tag oder zum Beispiel einmal die Woche früher Feierabend machen, ist dies dank der Gleitzeit kein Problem.
* Eigentlich Gleitzeit, aber Azubis sollen zu den Geschäftszeiten anwesend sein, also kaum Flexibilität möglich.
* Als Azubi muss man sich zwar immer an den aktuellen Bereich anpassen (wenn die früh kommen, sollte man nicht erst um 10 auftauchen) aber Freitags kann man meistens um 13 Uhr gehen oder wenn man beispielsweise Fahrstunden hat, sagt man den Kollegen das einfach, dann ist es kein Problem.
* Die Arbeitszeiten während der theoretischen Ausbildungsphasen sind angemessen, bieten Platz für Freizeit und Lernen.
* zum Teil misslungende Planung in Plänen, beispielsweise zweimal Sport hintereinander bzw wenig Zeit zum Duschen danach
* Wenn man alle Aufgaben ordnungsgemäß und pflichtbewusst erledigen würde, wäre es viel zeitaufwendiger als der Unterrichtsablauf in Zeiten vor Corona.
* An Wochenenden muss man eigentlich nie arbeiten, außer man meldet sich freiwillig für bestimmte Veranstaltungen.
* Im Jugendamt zum Beispiel gibt es hauptsächlich am Nachmittag Termine, sodass man dort durchaus öfter länger als 16 Uhr bleiben muss.
* Gleitende Arbeitszeiten erleichtern den Alltag und die möglichkeit Überstunden aufzubauen um mal früher gehen zu können.
* Durch Gleitzeit kann man sich den Arbeitstag super selbst einteilen (natürlich mit Abstimmung der Kollegen in den jeweiligen Ämtern).
* Es gibt Gleitzeit, ich kann dennoch mir die Arbeitszeiten selbst einteilen, sofern ich es mit dem grad für mich zustehenden Amt abspreche.
* Durch die Gleitzeit war man auch während der Ausbildung sehr flexibel und man konnte in den meisten Ämtern selbstständig entscheiden, wie man gerne arbeitet.
* Arbeit am Wochenende und abends ist ja Standard, aber im Vergleich zur freien Wirtschaft kann man sich am Theater wirklich nicht beschweren.
* Das Arbeitsmodell mit Gleitzeit habe ich bereits in der Ausbildung als sehr angenehm empfunden, genauso wie die Möglichkeit, in den Sommermonaten außerhalb der Kernarbeitszeiten mit der Arbeit anfangen zu können.
* Leider wurde zum Ende der Ausbildung die Regelung eingeführt, dass man mindestens 15 Überstunden dafür angesammelt haben müsste.
* Das war für mich nicht verständlich, da wir, wie bereits erwähnt, angewiesen wurden, möglichst wenig Überstunden während der Ausbildung aufzubauen.
* Flexible Arbeitszeiten ermöglichen es Arbeit und Freizeit gut unter einen Hut zu bekommen und Überstunden auszugleichen.

------------------------------------------------

# Beschäftigte

## Image

* Teilweise aber auch Feindbild (insbesondere Person mit Migrationshintergrund, politisch linkem Weltbild oder Obdachlosigkeit sind meiner Meinung nach dafür prädistiniert, unschöne Erfahrungen mit der Feuerwehr und dem dazugehörigen Rettungsdienst zu machen und artikulieren das auch regelmäßig).
* Von der Bevölkerung ja, da Feuerwehrmann der am meisten geachtete Beruf ist, aber bei den Mitarbeitern hat das Unternehmen einen immer schlechter werdenden Ruf und diese Talfahrt hält seit ca.
* Einfach nur peinlich, Propagandaplakate wie: I \*verwunderlich ist es, warum fast alle guten Bewertungen nicht argumentativ untermauert wurden… und nur größtenteils von Führungskräften erstellt wurden… wenn man auf dieser Plattform schon Sterne vergibt oder auch nicht, sollte man dies auch mit Fakten begründen können!
* Das Image des Bezirks Oberbayern ist bei vielen Leuten aufgrund der teilweise langen Bearbeitungsdauer in der Sozialhilfe sowie des ständigen Personalwechsels leider nicht gerade positiv.
* Bei denen, wo es nicht so rund läuft, liegt es oft daran, dass nur sehr knapp und unter Stress eingearbeitet wird (gerade bei externen Einstellungen); das ist auch gegenüber diesen Kollegen nicht fair, die ja auch ihr Bestes geben wollen.
* Die Bundesagentur für Arbeit hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Dienstleister entwickelt, der den Vergleich hinsichtlich Service, Freundlichkeit und Engagement mit ähnlichen Bewerbern am Markt nicht scheuen muss.
* Man wird immer noch als Sachbearbeiter abgestempelt und hat mit dem Image des öffentlichen Dienstes zu tun, obwohl die Arbeit sehr anspruchsvoll und man auch viel Zeit investieren muss, um gut zu sein und voran zu kommen.
* Aufgrund fehlender Corporate Identity ist allerdings auch kein besonders starkes "wir" Gefühl auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeprägt, was Auswirkungen auf die öffentliche Wahrnehmung haben könnte.
* Ich kann jedem Schulabsolventen den Arbeitgeber Bundesmarine nur wärmstens empfehlen, weil man dort früh genug im Leben die Gelegenheit erhält, sich selbst eingehend zu prüfen und einen guten Weg zu persönlichem Erfolg einzuschlagen.
* Beim späteren Wechsel in einen anderen Beruf stellt man rasch fest, dass in der Marine das Tragen von Verantwortung und das sachgerechte Führen von Menschen früher gelernt werden kann, als in jedem anderen möglichen Berufsbild.
* Man verlässt die Marine mit einem weiten Horizont, tiefem Respekt für die Natur und großer Toleranz für die Menschen dieser Welt und ist stets in der Lage das Gelernte, auch in ganz neuen Berufsbildern, zügig umzusetzen.
* / Untreue / Zwangsverpflichtungen der Mitarbeiter zu teuren Seminaren, die der Chef gibt / Unsere Ex-OB, die von nichts mehr weiß und neuerdings bei der Welthungerhilfe arbeitet.... Ja sicher - volle Punktzahl bei "Image".
* Nach außen hin verkauft sich die Bundeswehr als moderner Dienstgeber und leistungsfähige Armee, aber in Wirklichkeit ist sie so marode und ineffizient, dass sie nicht einmal einen Angriff der Schweizer Garde auf die BRD abwehren könnte.
* Attraktivitätsprogramme, wie die Regulierung der Arbeitszeit gehen zwar in die richtige Richtung, können im Rahmen der allgemeinen Mangelwirtschaft aber kaum so zur Anwendung kommen, dass sich keine massiven Probleme für den Betrieb daraus ergeben würden.
* Pendelei und zahlreiche Verwaltungsformulare zu denen es bis Mitte des Jahres teils nicht mal Ausführungsbestimmungen gab, belasten den einzelnen Arbeitnehmer zusätzlich, wenn er erworbene Ansprüche geltend machen will.
* Wir können Menschen nicht auf einen möglichen Einsatz in Krisengebieten vorbereiten oder zumindest auf berufstypische Entbehrungen einstellen, wenn trotz aller Ausbildungsmangel um 1630 der Hammer fallen muss, weil das knappe Überstundenkonto den Lehrgangsanforderungen einfach nicht entpspricht.
* Die Studenten, die als Soldaten weit über ihre Verhältnisse mit Geld ausgestattet sind, missachten mit ihren großen Autos regelmäßig die Geschwindigkeitsbeschränkungen in den umliegenden Gemeinden, was zu nachhaltiger Verstimmung geführt hat.
* Seit Anfang der 1990er Jahre hat sich dies bei der Bw Zusehens ins Negative bewegt, insbesondere als Folge von wdh und zuweilen nicht verständlichen Auflösungen von Truppenteilen und Standorten, Umstrukturierungen und Namensänderungen, einer größer werdenden Schere zwischen Auftrag und Mittel, Verletzung des Grundsatzes jeder kann alles werden aber nicht alles sein, Dienstgradinflation bei unverändert schlechterer Bezahlung im Verhältnis zu zivilen Staatsbediensteten: Lehrer früher A9 heute A12 (Lt immer noch A9), Polizeibeamter früher A5 - A7 heute A9 ff (FeldJg A7-A9), MA mit Hochschulabschluss A13 ff (Olt/Hptm A10-A11), von den politischen Beamten ganz zu schweigen, aus Kreis- und Oberkreisdirektoren (A15/A16) wurden Landräte mit B9, (Ober-)Bürgermeister mit A16 - B9 lösten Räte und Inspektoren ab.
* Die Bundeswehr im Bereich fliegende Truppenteile ist ein professionell zusammenarbeitende Gemeinschaft, die weitab der traditionell geltenden Strukturen von Befehl und Gehorsam einen hohen Stellenwert der individuellen Professionalität einräumt.
* Kameraden riskieren jeden Tag im Einsatz ihr Leben und alles, was eine großes deutsches Tagesblatt tut ist die verunglimpfung und Hochspielung von so genannten "Skandalen" viele Soldaten fühlen sich von der Gesellschaft im Stich gelassen.
* Ich würden mein Freunden und Bekannten empfehlen hier zu arbeiten, allerdings genießt das Unternhemen auf grund aktueller Negativberichterstattung in Funk und Fernsehen sowie Zeitungen keinen guten Ruf.
* Ausserdem gibt es seitens manchen Politiker Vorbehalte gegen die GMSH an sich, so wie z.B. dem Landtagspräsidenten Herr Schlie, der ja eine regelrechte Hetzkampagne im Zusammenhang mit dem Paternoster im Landtag angezettelt hat.
* Gerade in der Coronazeit hat das Präsidium bewiesen, dass es als Zentralstelle für Technik - egal ob Digitalfunk, IT, Bewaffnung, Pandemieschutzausstattung ... - überlebenswichtig für die gesamte hessische Polizei ist.
* Ich habe das Image schon vor der Bewerbung als sehr gut empfunden, durch einige schlechte Rezessionen auf kununu wurde ich zwar etwas gebremst, aber wenn man genauer liest handelt es sich um frustrierte Menschen die wahrscheinlich nur schnell eine Verbeamtung anstreben.
* Als Mitarbeiterin kann ich das nicht teilen - meine Arbeotgeberin ist eine Verwaltung mit sozialer verantwortung, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine breits Palette an Möglichkeiten für Karriere, Weiterbildung, Unterstützuing und Gesundheitsangeboten
* Der vergebliche versuch derzeit die Arbeitgebermarke zu stärken sollte vielmehr dahingehend ausgerichtet werden, Karrieremöglichkeite zu geben, Perspektiven zu erkennen und das wichtigeste Gut eines jedes Unternehmens, die Mitarbeiter\_innen, endlich mal so zu fördern, dass sie die Stadt nicht einfach verlassen, da nichts ausser Arbeitsplatzsicherheit sie noch hält.
* Trotz der vielen positiven Dinge, die im Haus vorhanden sind, des Engagements das sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bürgerinnen und Bürger gezeigt wird, genießt das LRA nach innen leider nicht das Ansehen, dass es verdient hätte.
* Leider besteht immer noch die Annahme eine Stiftung sei staubig und starr, in der Realität kann man zumindest in unserem Bereich locker mit einem hipster start up mithalten :)
* Persönlicher Eindruck: Image wird immer besser, gerade durch einen "Generationenwechsel" in der Verwaltung gibt es auch sehr junge Teams, die ihre Arbeit super erledigen und dabei noch sehr sympatisch sind.
* Einzelne Projekte kommen in der Öffentlichkeit meist gut an, falls sich klären lässt inwieweit diese großflächige Überwachung begünstigen; gegenüber den Bedarfsträgern muss sich die Startup-Behörde erst noch etablieren.

------------------------------------------------

## Kommunikation

* ... hat sich (vor allem von den Vorständen) wesentlich verbessert, es ist aber insgesamt noch Luft nach oben (vor allem, was Geschäftseinheiten- oder abteilungsübergreifende Themen und Prozesse sowie die immer wieder sehr intransparente Kommunikation mancher Führungskräfte betrifft).
* Es gibt zwei Momente der Kommunikation: frühzeitig, ist aber viel Unsicherheit dabei und sieht in der Rückschau aus wie hü und hott, oder Info bei Klarheit: dann gärt das Gerücht und Leute fühlen sich nicht mitgenommen.
* Durchhalteparolen als Kommunikation, angebliches Verständnis für die Arbeitsbelastung bekunden, dann aber mit Emails, Listen, Terminen überfrachten und dann Rügen verteilen, wenn der eine oder andere Inhalt einer Email auf Abfrage nicht mehr ganz erinnerlich ist.
* Teamleitung und gesamte Geschäftsführung gibt sich wirklich große Mühe auch in Zeiten der Pandemie die Stimmung im Haus gut zu halten und bietet für die Kommunikation- auch nach ganz oben- digitale Formate an.
* Per Schriftstück, Telefonat, Intranet, Email, Ansagen überflutet werden, bleibt kaum Zeit, sich inhaltlich etwas intensiver mit durchaus interessanten Themen auseinanderzusetzen.
* Mal wird jede Woche lang mehrere Stunden über alles Mögliche, das den Arbeitsalltag kaum tangiert, referiert... Dann wieder kommt vom BMI aus dem Nichts ein Curveball angeflogen, der alles umwirft, und man darf schauen, wie man sich damit arrangiert
* Schnell endet eine einfache Anfrage zu einem spezifischen Themen in einen Hürdenlauf quer durch die Abteilungen, während bei jeder Station die Liste der Probleme länger wird als die Lösung näher kommt...am Ende passiert dann lieber nichts oder eben irgendwas gefühlt 6 Monate später.
* Die große Runde bietet den Führungskräften auch die Möglichkeit, Fragen und Wünsche aus den eigenen Referaten an die Referatsgruppe weiterzugeben, so dass eine einheitliche Bearbeitungsweise erreicht werden kann.
* Verbesserungsvorschläge werden gerne gehört, aber überwiegend abgeschmettert mit dem Verweis darauf, dass man nicht im Besitz aller Informationen und daher ohnehin nicht in der Lage sei, die aktuellen Umstände vollumfänglich zu erfassen.
* Man muss sich um seine persönlichen Interessen stets selber kümmern und jeden Tag nachhaken bzw. Hinterherrennen,da dort gut und gerne mal wichtige Anliegen in Verzug geraten, ohne wirklichen Grund.
* Jour Fixes abgehalten (letzteres natürlich nicht zu Corona-Zeiten), wir bekommen per Mail immer mal interessante Dinge mtigeteilt, was im Haus so passiert und was bei bestimmten Besprechungen so besprochen wurde.
* Siehe Pressemitteilung von Destatis vom 26.02.2021: "Selbstkritisch muss die Amtsleitung eingestehen, dass es in den vergangenen Monaten unter hoher Belastung zu Abstimmungsproblemen gekommen ist und Aufträge teilweise unklar oder überschneidend erteilt wurden.
* Von der Amtsleitung ausgerufene Maxime wie "Querdenken", "Vernetzen", "neue Wege gehen", "Innovation fördern", "Partizipation/eigene Ideen einbringen" etc. wird von starren Dienstweg-Hierarchien und schwer aufzubrechenden Silo-Denken konterkarriert.
* Leider hat sich die Leitung in den letzten Jahren, meiner Ansicht nach, vermehrt mit widersprüchlichen Informationen, massiven & lähmenden Controlling, nicht nachvollziehbaren Personalverschiebungen und zu wenige Entscheidungen mit Augenmaß disqualifiziert und das Vertrauen der Beschäftigten verwirkt.
* Eine Information (z.B. ein Termin, neue Befehle, Aktivitäten etc.) durchläuft vom Absender bis zum/zur Soldat\*in viele verschiedene Stellen ("von oben bis unten"), teilweise Standortübergreifend.
* Auf Grund der Strukturen und der Größes des Arbeitgebers kommt es oft vor, dass Informationen bereits durch den "Buschfunk" die Mitarbeiter erreicht hat, bevor sie offiziell informiert werden können.
* Kommunikation findet eventuell statt, nur interessiert es niemanden, da Politik hinter verschlossenen Türen gemacht wird und die Beschlüsse oft politisch sind und nicht dem Tagesgeschäft dienen.
* Oben weiß man nicht, was beim Fußvolk fachlich passiert (zumindest behauptet er das) und wenn Informationen oder gar Kritik vom mittleren Dienst, also der tiefsten Hierarchie kommt, wird diese ignoriert und die Kritiker mundtot gemacht.
* Auch die Mitarbeiterzeitung, die eigentlich ein (und beim DWD wohl das einzige) Instrument der Kommunikation sein sollte, lebt ausschließlich von Selbstdarstellung und ignoriert kritische Themen wie z.B. die misslungene Automatisierung von Bergstationen (z.B. Brocken) komplett.
* Logischerweise, aber dennoch nicht weniger anstrengend, ist das zähe Ringen, Aussitzen oder eben auch mal Streitigkeiten innerhalb der Fraktionen, bzw. mit den politischen "Gegnern".
* Es gibt im Rahmen des aktuellen Zeitgeists eine Parallelentwicklung: die stark hierarchische, fast monarchistische, Verfasstheit der Kirche als Arbeitgeber verpackt sich in ein zeitgemäßes, Transparenz vorgaukelndes Kleid: eine Mischung aus chiquer Zeitung, fescher Website und durchgestyltem Auftritt.
* GF, GL und mittlere Führungsebene üben seit Jahren, die MA mit optisch klarlackierten sogenannten 'Info-Veranstaltungen' zuzuschwurbeln - ohne jemals irgendeine konkrete Information dabei zu transportieren.
* Hier und da könnte von der Hausspitze öfter berichtet werden, was gerade aktuell im Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen geplant ist und welche Auswirkungen es für die Beschäftigten der HZD hat.
* Es gibt regelmäßigen Austausch in Form von referatsinternen Gesprächen und bei den Vorgesetzten steht die Tür immer offen (zumindest in meinem Umfeld, zu anderen Referaten oder Arbeitsgebieten kann ich nichts sagen, aber man hört auch keine Horror-Geschichten).
* Bei Problemen fachlicher oder organisatorischer Art wurde meist eine Lösung gefunden, aber hier hat man von Kollegen auch andere Geschichten gehört, sodass in gewissem Maß in Einzelfällen Frust nachvollziehbar ist.
* In der eigenen 'Abteilung' positiv, sobald jedoch andere involviert werden, gibt es doch oftmals Probleme oder eine Rückmeldung lässt lange auf sich warten oder Arbeiten schlecht oder gar nicht durchgeführt (insbesondere in Richtung Personalabteilung - diese sind meistens leider unterbesetzt)
* Im Amtsdeutsch verfasste Rundschreiben und seitenlange Anweisungen von oben herab, im großen Verteiler per Mail mit Anhängen im 2-stelligen Bereich werden mit Kommunikation verwechselt.
* Der jährliche Zuzug in die Stadt ist in allen Referaten deutlich zu spüren vom Bürgerbüro bei der Anmeldung über soziale Leistungen (Familien), beim Verkehr (Zulassungsbehörde), im Wirtschaftsbereich (Firmen), in der Baubehörde usw. - Trotz dieser enormen Aufgaben findet eine gute Kommunikation in die Basis statt - oder auch von dort aus in die oberen Etagen.
* Ausnahmen gibt es natürlich (wie überall), aber dabei handelt sich um einzelne Personen, die entweder nicht kommunizieren wollen, oder einen erheblichen Mangel an sozialer Kompetenz aufweisen.
* Informationen von der obersten Führung dringen nicht immer in den zuständigen Bereich, die "stille Post" durch den Leitungsstab hin und zurück erzeugt durchaus unterschiedliche Vorstellungen von Auftrag bzw der Erledigung auf beiden Ende des Kommunikationskanals.

------------------------------------------------

## Vorgesetztenverhalten

* besonders die obersten Ebenen wissen das Potenzial ihrer Mitarbeiter nicht zu nutzen und deren Arbeit nicht zu würdigen, formalen Dankeschreiben folgen aberwitzige Vorgaben und Ermahnungen, fern der Realität und den selbst geschaffenen Hindernissen keine Rechnung tragend
* Grundsätzlich kann aber auch die Gunst der anderen Führungskräfte gewonnen werden durch "gute Miene zum bösen Spiel", allzeit positives Denken, echauffieren bei erlaubten Themen oder über bestimmte Personen und bitte keine Widersprüche.
* viele Extreme, von kollegialer Führung bis autoritär, zu oft entscheidet ganz oben auf Mitarbeiterebene mit, ohne Aufgaben zu verstehen, Befindlichkeiten spielen zu große Rolle, das schadet Zielerreichung, sachliche Urteilsfähigkeit muss her und konsequente Umsetzung von Entscheidungen, Führungskräfte mit diesem Anspruch verkämpfen sich leider, sind zu wenige
* Es gibt die, die sich gern hinter den Entscheidungen anderer (hierarchisch höher positionierter) Vorgesetzter verstecken bzw. weitestgehend "aufgegeben" haben und dann noch die, die die Lösung allen Ernstes in einer "stringenteren Führung schwacher und vor allem renitenter Mitarbeiter" vermuten!
* Manche Vorgesetzte sitzen derweil so lange auf Ihrer Stelle, dass sie sich komplett von der alltäglichen Arbeit eines normales Sachbearbeiters entfernt haben und hierzu überhaupt keinen Bezug besitzen, geschweige noch dieses Handwerk beherrschen.
* Führungsmethoden entsprechen der Mentalität aus den 70er Jahren, absolut nicht mitarbeiterfreundlich, fehlende Anerkennung guter Leistungen, eigenständiges Denken ist nicht erwünscht, stattdessen diensttreuen Marionetten, weit weg von einer modernen und gesunden Unternehmenskultur
* besonders die obersten Ebenen wissen das Potenzial ihrer Mitarbeiter nicht zu nutzen und deren Arbeit nicht zu würdigen, formalen Dankeschreiben folgen aberwitzige Vorgaben und Ermahnungen, fern der Realität und den selbst geschaffenen Hindernissen keine Rechnung tragend
* Positive Motivation, qualitativ gute Arbeit oder einfach nur Kompetenz gingen an Vorgesetzten vorbei und waren quasi eine unnötige Übererfüllung der Erwartungen (was im Zweifelsfall sogar kritisch gesehen wurde, weil es potentiell unerwünschte Ambitionen suggeriert).
* Zumindest in meinem Bereich TOP....Nächstes Jahr startet ein großes Projekt zur weiteren Implementierung des selbsthinterfragenden System im BfE und wie wir zukünftig zusammenarbeiten...das wird sicher spannend und wir können hier unsere Vorstellungen einbringen
* Soweit ich das beurteilen kann, werden oft die älteren, erfahrenen als Vorgesetzte eingesetzt, was bestimmt auch Vorteile hat (fachliches Wissen zum Beispiel), leider sind es nicht immer die besten Führungspersönlichkeiten.
* Rauer Umgangston, kein Verständnis für Fehler, ungerechte Aufgabenverteilung (manche Mitarbeiter müssen mehr Aufgaben erledigen, als andere, das wird toleriert, wenn man sich gut mit den Führungskräften versteht), keine Kritikfähigkeit, heute so - morgen so.
* Höhere Vorgesetztenebenen neigen aber gerne zur Unverbindlichkeit, vor allem, wenn durchaus gewichtige interne Gegebenheiten in der betroffenen Organisationseinheit gegen hiervon abweichende Interessen der Hausleitung oder der Fachaufsicht durchzusetzen sind (z.B. Personaladministration, organisatorische Notwendigkeiten, Aufgabenerfüllung).
* Wenn es sich um Probleme und Entscheidungen mit Tragweite in Richtung Karriere dreht, rettet sich gerade unter den Führungskräften oftmals wer kann - Absichern nach allen Seiten und wenn es trotzdem schief geht "Schutzalarm Deckung!"
* Dennoch kann man sagen, dass im Vergleich dazu, wie es vor 10 oder 20 Jahren war, eine Verbesserung statt gefunden hat - wenn es natürlich auch weiterhin Vorgesetzte gibt, die allein aufgrund ihrer Dienstgradgruppen-Zugehörigkeit Untergebene arrogant behandeln.
* bei strömenden Regen den ganzen Tag draußen Marschieren damit sie ihre Ruhe haben (nasse Uniformen durften wir dann die nächsten 2 Tage tragen - aufhängen über Nacht ist ja nicht gestattet), bei Spind- und Ausrüstungskontrollen wurden den Soldaten Gegenstände geklaut um sie unter Druck zu setzen (bekamen sie erst in der letzten Woche wieder), Dienstpläne galten als Richtlinien, wurden aber nicht unbedingt eingehalten (in den ersten Wochen bis zu 19 Stunden im Dienst, zum Schluss waren es auch nicht regelmäßig 8 Stunden), zum Essen durfte man nie allein gehen (man stand ständig unter Beobachtung - außer beim Toilettengang)
* Unterscheiden kann man wohl hier zwischen "Vorgesetzten" und "Führungskraft" Die Autoritäten bei der Bundeswehr setzen sich aus der menschlichen, der fachlichen und der reinen "Dienstgradautorität" zusammen, wobei die letztere auch immer die kleinste sein sollte.
* Das schlechteste an dieser Behörde sind meiner Meinung nach die Führungskräfte... kein Verständnis, keine wertschätzende Kommunikation, es wird mit Druck gearbeitet, die FK Haben in meinen Augen nicht den Blick für das ganze sondern versuchen nur Brände zu löschen
* Aber es ist nur ein Teil der Aufgabe - man muss auch priorisieren, Leute mitnehmen, zuhören, vertrauen, motivieren, dafür sorgen dass Mitarbeiter über sich hinaus wachsen anstatt sie mit Druck, Kontrolle und Angst dahin zu zwingen, wo man sie haben will.
* Du wirst im Laufe deiner Karriere oftmals wegen kleinsten Mängel (Schmutz von der Arbeit an der Uniform) penibelst bemustert, während deine Vorgesetzten im Dienst am Handy zocken oder zum Supermarkt fahren und Privateinkäufe tätigen.
* Die meisten direkten Vorgesetzten versuchen einen nach Kräften zu unterstützen, das nützt aber leider wenig so lange einem seitens der OFD und dem FM keinerlei kurzfristige Karrieremöglichkeiten nach dem Studium geboten werden.
* Vorgesetzte setzten SMARTe Ziele (spezifisch, messbar, akzeptable, realistisch und terminiert), treffen nachvollziehbare Entscheidungen, können sich in die Lage der Mitarbeiter hineindenken und sind aktiv und nah am Arbeitsprozess dran.
* meine Führungskraft steht im stetigen Dialog mit den Mitarbeitern, bezieht diese in Prozesse mit ein, lobt und kritisiert angemessen, hat immer ein offenes Ohr und gibt klare Ansagen bzw. trifft nachvollziehbare Entscheidungen.
* Da ist auch gerade viel Wechsel in der Führung, ich kann mich da nicht beschweren und will auch über Menschen, mit denen ich nicht direkt zusammen arbeite, hier nichts schreiben ... Insgesamt möchte ich erinnern: Wir haben einen Verhaltenskodex, in dem viele schlaue Dinge stehen, z.
* Manchmal mangelt es nur daran, die Wichtigkeit eines Sachverhaltes in Gänze zu erfassen (als Mit- oder Sachbearbeiter ist man häufig näher am Geschehen dran und kann deshalb Dinge auch besser überblicken).
* Keine Kommunikation, fehlende Antworten bei Fachfragen, man bekommt Sonderaufgaben weil der Vorgesetzte meint, man hätte ja nicht genug zu tun und etliche unnötige Diskussionen wegen Homoffice....Es wird schlechte Stimmung verbreitet und demotiviert!
* Im Vergleich zur Wirtschaft: Es gibt auch hier Visionäre, die sich auf die Fahne geschrieben haben, mit Herz und Hirn zu führen, Mitarbeiter zu begeistern und die vielfältigen und oft schwierigen Herausforderungen täglich mit einer Portion Humor, Feingefühl, Tiefgang und pragmatischen Lösungen zu begegnen.
* Egal ob im Bereich des Jobcoachings, der Finanzen oder der Personalabteilung sind alle Leitungen zu jeder Zeit ansprechbar und in einem offenen und sachlichen Gespräch konnte immer eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung gefunden werden.
* Insbesondere die Personalleitung steht immer als Ansprechpartner für die Probleme der gesamten Pro Arbeit Belegschaft zur Verfügung und muss auch mal Entscheidungen treffen, die nicht in das beschränkte Wunschdenken der Vertreter "Ponnyhof" passen.
* Ich kann hier nur für meinen Bereich und für meine Führungskraft eine Aussage treffen: Dort, wo es angebracht ist, mitzuentscheiden bzw. eine Meinung abzugeben, wird diese auch gehört und ansonsten herrscht immer ein absolut fairer Umgang miteinander.
* Die [soll man nicht nennen] ist aus meiner Sicht weder kritikfähig noch für Argumente / Fachexpertise zugänglich, entschieden wird augenscheinlich oftmals aus dem Bauch heraus bzw. anhand von Statistiken ohne die notwendige fachlich Würdigung.

------------------------------------------------

## Karriere und Weiterbildung

* Ich musste in den letzten Jahren schon des Öfteren miterleben, dass nur die MA befördert wurden, die Fan vom Schleimen sind und sich dadurch große Sympathiepunkte erhaschen konnten.
* mein Eindruck während der befristeten Phase (1 bis 2 Jahre): Weiterbildung ausschließlich zu BA internen Zwecken und falls man potentieller Übernahmekandidat ist; Förderung der allgemeinen Employability scheint mir keine Rolle zu spielen; andererseits viel und gut organisierter fachlicher Input durch Teamleitung im Alltag
* Ältere haben kaum noch Chancen und kündigen auch dann irgendwann innerlich, da Leistung außer durch ein paar warme Worte (wenn überhaupt) nicht mehr belohnt wird.
* Alles hängt davon ab, ob man die entsprechenden Arbeitsverträge bekommt (unbefristet) Dies ist leider ein großes Thema bei den Angestellten, da sie wie Vieh einfach ausgetauscht werden.
* Beförderung, Festverträge, Abordnungen, Berbeamtungen, stehen im besten Fall einer kleinen Minderheit der Beschäftigten zur Verfügung nämlich, Juristen und mit weitem Abstand Geisteswissenschaftlern... Mitarbeiter mit MINT Abschlüssen können eine Karriere im Bafa vergessen (positiv bleibt zu bewerten das diese Klasseneinteilung ganz transparent von der Hausleitung kommuniziert wird).
* Ein Aufstieg aus mittlerem oder gehobenen Dienst in eine höhere Laufbahn ist intern faktisch nicht möglich und wird seitens der Behördenleitung aktiv verhindert, durch eine starre Auslegung der Arbeitsorganisation.
* Personalentwicklung ohne langfristigen Horizont; Anbau / Aufstieg nur im medienwirksamen Front-Office Energie möglich, das notwendige Backoffice für rechtlich valide Entscheidungen wird seit Jahren personell (bewusst?)
* Für das berufliche Vorankommen und eine Weiterentwicklung sind diese jedoch im Grunde irrelevant, denn die Teilnahme an solchen Veranstaltungen wird praktisch in keiner einzigen Stellenausschreibung als positive Eigenschaft genannt(oder gar vorausgesetzt für eine erfolgreiche Bewerbung).
* Es sollte zum Standard gehören, dass jeder Mitarbeiter die Möglichkeit erhält, sich weiterzuentwickeln (sei in Form eines Studiums oder anderen Weiterbildungsprogrammen) und dabei vom Arbeitgeber finaziell oder materiell unterstützt zu werden.
* Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sobald man in die Stammeinheit (Mannschaften) kommt alle komplett faul sind, widerwillig Befehle befolgen und einen ständig dumm runtermachen und sich an Ihren Dienstgraden aufgeilen.
* Sofern man nicht über viele Jahre hinweg räumlich und zeitlich flexibel bleibt und oft familiär / sozial zurücksteckt hat sich die "Karriere" schnell erledigt.
* Da genereller Personalmangel herrscht ist es ab dem DstGrd eines Feldwebels nicht wirklich möglich woanders hin zu kommen ausser durch die Auflösung der eigenen Einheit oder durch Wechsel in einen Höhere Laufbahn.
* Ausbildung- und Studiumsförderung sind zwar vorhanden, wenn jedoch dieses Wissen während der Dienstzeit brach liegt kommt am Ende zum DZE die böse Überraschung wenn man für gute Bezahlung in der freien Wirtschaft arbeiten möchte.
* Je nach "Branche" vorgegebene Ausbildung, später wird leider nur "versucht" fähigkeitsgerecht fortzubilden und zu versetzen, Berufsweiterbildungssystem am Ende der Dienstzeit sucht jedoch seinesgleichen
* Wer die Führungspersönlichkeiten immer gut darstehen lässt, schützend vor sie wirft wenn Misstände transparent werden, wie ein Durchlauferhitzer auch den Druck auf die Kollegen entsprechend von oben nach unten verstärkt, ist prädestiniert für eine Leitungsrolle.
* Die Ausbildung ist auf dem absteigenden Ast, da die Azubis nach der bestandenen Prüfung nur noch einen Zeitvertrag bekommen und keine Chance auf Verlängerung haben, also mehr oder weniger vor die Tür gesetzt werden, obwohl sich viele Referate die Finger nach diesen jungen und motivierten Leuten lecken
* Wo jahrelang ein faires Verfahren etabliert wurde, nimmt jetzt die Transparenz, die auf unteren Positionen noch größtenteils durch die Auswahlverfahren gegeben ist, mit steigender Hierarchieebene stark ab.
* Eher weniger; manchmal haben Mitarbeiter plötzlich eine neue Stelle, ohne dass jemand eine Stellenausschreibung gesehen hat.Hier greift wieder der Nasenfaktor, wie es auch mehrmals in anderen Bewertungen angesprochen wurde.
* Übung bewirkt, dass er sich mit seiner fachlichen Welt nicht mehr überwiegend bewusst auseinandersetzt, sondern die Fähigkeiten des Unterbewusstseins und der Intuition nutzt, um gedanklich Dinge miteinander zu verknüpfen, die logisch und rational scheinbar nicht zusammengehören.
* Karriere sprich Aufstieg in der Hierarchie kann nur der machen, der ausnahmslos als Gefolgsmann auftritt, nicht selber denkt, keine eigenen Ansprüche kennt, rund um die Uhr zur Verfügung steht und immer das sagt was der nächst Höhere hören will.
* Es werden auch oft die gleichen Weiterbildungen mehrmals im Jahr angeboten, und viele Mitarbeiter nehmen doppelt dran teil, um sich die Zeit dort zu vertreiben, schließlich kann man sich dort reinsetzen und Essen, Kaffe trinken, oder auch öfter eine Raucherpause machen.
* Leider eine der wenigen Arbeitgeber bei denen es tatsächlich nötig ist einen Master Abschluss zu haben um an einem bestimmten Punkt noch aufsteigen zu können (Stichwort höherer Dienst).
* Die Karrierechancen sind sehr gut, da es auch hier einen erhöhten Abfluss als Zufluss ( z.B. durch Verrentung) gibt und diese höheren Stellen können nach kürzerer Bewährungszeit und eigener persönlicher Eignung besetzt werden.
* Und ich habe bisher nur erlebt, dass etwas gar nicht ging, wenn auch jeder einzelne Gedankengang fertig argumentiert und für jeden nachvollziehbar zeigt, dass eine bestimmte Laufbahn nicht unmöglich sein muss.
* Einige Karrierepfade in der IT sind bereits beschrieben - es fehlen aber noch klare Kriterien für den Aufstieg im Sinne von "was muss ich wann in welcher Rolle tun / leisten, damit ich befördert werden kann".
* Vorallem von der Ausbildung her verwaltungsfremde Angestellte leiden sehr darunter, dass man ohne Verwaltungsausbildung viel schlechter verdient und keinerlei Chancen hat egal wie gut die Leistung ist.
* Die vorher bei einer anderen Bewertung einmal genannte unproblematische Bewilligung von Bildungsurlaub beruht entweder auf beschränktem Blick und Unwissenheit auf eine jahrelange Problematik oder ist schlichtweg gelogen.
* Weiterbildungen werden im Rahmen des vorhandenen Budgets bewilligt, Karriere innerhalb der Stadtverwaltung ist schwierig da der einfache Sachbearbeiter kaum Möglichkeiten hat, aufzusteigen.
* Es wäre schön, wenn mehrere Mitarbeiter Schulungen und Weiterbildungen in bestimmten Bereichen bekommen würden, damit bei Krankheit oder ähnliches ein Kollege ohne vorherige Einarbeitung die Aufgabe erledigen könnte.
* Für erste Berufserfahrung mag das gut sein, wer aber mit dem achten 1-Jahresvertrag (auf demselben Aufgabenfeld wohlgemerkt) versucht eine Familie zu ernähren, findet das nicht mehr schön - da helfen auch Gesundheitswoche und die Kinderferienwoche, sowie meist sehr engagierte direkte Vorgesetzte nicht viel.

------------------------------------------------

## Umwelt und Sozialbewusstsein

* Ganze Abteilungen existieren, um Führungskräfte noch reicher zu machen und stopfen tolle Ausflüge, Meetings und Veranstaltungen mit hochkarätigem Essen etc. ins Maul
* Es werden aber die Ausführenden dieser Modelle nicht mit einbezogen und somit leidet oft die Qualität und Effizienz dieser neuen Produkte und sie können sich nicht all zu lange halten.
* Dennoch gibt es durchaus ungenutztes Potential: Förderung des Jobtickets, Homeoffice für alle interessierten Mitarbeiter öffnen - das Sparpotential an Emmissionen wäre sicherlich enorm.
* Hier könnte man meiner Meinug nach in Zeiten von Diskussionen um Klimawandel und Feinstaubbelastung mal um eine Erhöhung der Bezuschussung zum Jobticket nachdenken als um ausreichende Anzahl von Parkplätzen.
* gibt es auf dem Parkplatz nicht, Fahrradstellplätze nehmen zu wenig Fläche ein, ernsthafte Mülltrennung findet nicht statt (wobei das auch an fehlender Schulung zur Corporate Social Responsibility liegen kann).
* Die Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung (Personalräte, GleiB, Schwerbehindertenvertretung) werden von den meisten Führungskräften nicht als gesetzliche Aufgabe wertgeschätzt sondern wohl eher als störend empfunden.
* Papierverschwendung wohin das Auge reicht, viele Sachen werden unnütz kompliziert gehalten, das läuft bei einigen Landespolizeien deutlich besser.
* So hat z.B. ein Kollege für unser Referat einen Getränkelieferdienst für Pfandkisten organisiert, so dass wir die ganzen Plastikflaschen vermeiden können und trotzdem keiner schleppen muss.
* Was den sozialen Aspekt angeht, wir haben mehr Betten für Flüchtlinge aufgebaut als irgendwer sonst im Land und Soldaten sind durch ihre Ausbildung bei Unfällen oder medizinischen Notfällen kompetente Ersthelfer
* Sogar in Afghanistan gelten die deutschen Umweltauflagen (erst Mülltrennung im Lager, dann Übergabe an lokale Müllentsorgung, dann zusammen schütten des getrennten Mülls, dann Verbrennung auf einem großen Haufen)
* Leider muss die Bw offenbar das Essen europaweit ausschreiben, sodass irgendein auswärtiger Caterer immer qualitativ minderfertige Fertig- und Tiefkühlkost in die Küche bringt.
* Das Sozialbewusstsein ist aus meiner erfahrung deutlich besser ausgeprägt als in vilene anderen Berufen, da der Umgang mit Menschen in vielen Einsatzgebieten, aber auch in Deutschland zum normalen betrieb gehört.
* Nach Lehrgang im Wald, ist der ganze Zug nebeneineander die Fläche abgegangen und hat jeder kleinste Müllteilchen eingesammelt...mehr muss ich wohl nicht sagen...
* Bestes Beispiel: Marder Panzer 1 Tag lang laufen zu lassen, um zu testen, ob der Motor noch geht , da das Ding ein halbes Jahr nutzlos rum stand.
* hochwasserhilfe, Katastrophenhilfe, Rettungsmissionen, Dtl am hindukusch verteidigen, Kooperationen mit anderen Nationen (langfristig macht auch sowas Sinn) koperationen mit Städten und Gemeinden.
* Man lügt sich selbst das blaue vom Himmel und versucht Imagepflege zu betreiben mit Millionen-Euro teuren Übungen die lediglich zur Belustigung von Bürgern mit Positionen in irgendwelchen Ämtern und ehemaligen hochrangigen Soldaten dienen.
* Der DWD beteiligt sich z.B. aktiv an der Initiative Bike und Business, es gibt eine gute Förderung für Fahrradfahrende Beschäftigte (Duschen, Spinde, Abstellflächen, e-Bikes für Dienstfahrten, einige e-Autos (hybrid) für Dienstreisen).
* Keine Unterstützung der MA bei Digitalisierung von Akten; nach wie vor Führung von Papierakten; "Amtssprache ist Deutsch", wird ausländischen Bürgern entgegnet; kaum eine Abteilung die Informationen und Gespräche in englischer Sprache anbietet
* Energiemanagement, Ecofit, Carsharing durch interne Poolfahrzeuge, Videokonferenzsysteme, HomeOffice, moderne Arbeitswelten, familienfreundlicher Arbeitgeber, Gesundheitsmanagement, psychische externe Betreuung, Personal- und Schwerbehindertenbetreuung usw. Alles da, wenn man weiß wie und wo.
* Green City, viele kommen mit dem Fahrrad zu Arbeit, Müll wird getrennt, Umweltbewusstsein und ressourcenschonendes Verhalten ist erkennbar.
* mangelnde Digitalisierung führt zu teilweise extremer Papierverschwendung (digitale Akten müssen für höhere Instanz ausgedruckt werden usw.)
* Soziale Aspekte (Umgang mit Unterhaltspflichtigen) sind aufgrund der Rechtslage nicht beeinflussbar, jedoch besteht ein hohes Maß an Bürger:innenorientierung.
* Hier gibt es schon fast zu viel des Guten, was die Arbeit u. a. dadurch erschwert, dass wir nichts im Internet bestellen dürfen (Vorgabe durch das Beschaffungswesen), sondern alles lokal kaufen müssen.
* Das Bewusstsein ist generell groß, aber in manchen Referaten regiert bezüglich dem "sozialen" Verhalten gegenüber Angestellten und Beamten in operativen Ebenen nur zynische Scheindarstellung.
* Zwar werden hier grundsätzliche Anforderungen erfüllt, jedoch scheint die soziale Belange insbesondere im Bereich der Schichtmitarbeiter keine sonderliche Rolle zu spielen.
* Leider kommen immer noch sehr viele Kolleg/inn/en mit dem Auto, weil die Verkehrsinfrastruktur des ÖPNV langsam aber sicher an ihre Grenzen stößt und dem Bevölkerungswachstum dieser Stadt inzwischen nicht mal mehr ansatzweise gerecht wird (Bahnverkehr; Busse hingegen sind reichlich vorhanden und die Busspur auf den Straßen finde ich sagenhaft!).
* Weder beim Büromatreial (z.B. weniger Drucken, mehr digital erledigen, ...) noch bei den Gebäuden (sehr schlechte Isolierung) oder fehlende (oder nicht funktionierende) Photovoltaikanlage.
* Gelebt wird das Thema Umweltbewusstsein im Arbeitsalltag defintiv (aktive Mülltrennung, Sonderaktion Bio Lebensmittel) zum Sozialbewusstsein kann ich mich nicht äußern.
* Schon durch die Aufgabe eine der starken Punkte des Unternehmens - Umweltabteilung mit guten Leuten und tollen Ideen - sollten mehr in die Prozesse eingebunden werden.
* Jeder Mitarbeiter hat ein JobTicket und ist angehalten, Ressourcen zu sparen und bekommt kostenlosen fair trade Kaffee und Obst aus der Region

------------------------------------------------

## Gehalt und Sozialleistungen

* Aus perspektive alleinstehend und ohne Kinder oder finanzielle Verpflichtungen: Das Nettogehalt ist sehr gut, steht allerdings in keiner Relation zu der Arbeitsmenge und kompensiert schon gar nicht, welche Verantwortung man teilweise trägt, welchen Gefahren man sich aussetzt und welche Belastung die Arbeitsbedingungen für Körper und Geist darstellt.
* Gehalt in Ordnung, Einige Mitarbeiter sind zu niedrig eingruppiert, Bezuschussung Mittagessen in der Kantine, Firmenticket, Jährlicher Betriebsausflug, Gehaltsvorschuss, gute Zusatzversicherung, Parkmöglichkeiten in Tiefgarage unter dem Haus
* Viele Stellen gehören in Sachen Verantwortung gegenüber Kunden deutlich in höhere Tarifstufen, aber darum kämpfen Personalräte teilweise seit Jahren vergebens.
* Die Ausbildung die sich Studium nennt, besteht aus einem Semester an der nicht akkreditierten Hochschule des Bundes als Gasthörer und 8 Monate Lübeck, der Rest der knapp drei Jahre sind Praktikas mit Laufbahnprüfung.
* Tja - wer auch immer kurz nach der Jahrtausendwende bei Ver.Di diese Tarife ausgehandelt halt, hat sicher ein paar Millionen Schmiergeld verdient - aber die besch\*\*\* Bezahlung ist schlußendlich nicht Problem der Stadt Bonn, sondern führt Deutschlandweit dazu, daß nur Verzweifelte und/oder Versager im öffentlichen Dienst arbeiten.
* Das zeigt sich meines Erachtens jetzt ganz besonders in der Pandemie, wo Gehälter in voller Höhe weitergezahlt wurden, trotz geringerer Arbeitszeit, oder sogar kompletten Ausfällen auf Grund der Kinderbetreuung.
* Soldaten erhalten ihren Sold aus der Tradition heraus im Vorfeld eines Monats, die truppenärztliche unentgeltliche Versorgung hat den Status eines Privatversicherten, Zahnärzte/Ärzte unternehmen das, was wirklich getan werden muss und unterliegen keinem Druck von Krankenkassen, Pharmakonzernen etc.
* Wer als Zeitsoldat ausscheidet, bekommt je nach Verpflichtungszeit gestaffelt einen großzügigen Weiterbildungsetat (bei mir nach 12 Jahren ~15.000€), sowie eine größere Abfindung und für längere Zeit eine anteilige Gehaltsfortzahlung.
* Wer nach der "Transformation" der IT- hin zu einer Digitalisierungsabteilung die vielen offenen Referatsleiter stellen besetzt oder sich im Registerzensus engagiert der nun startet (obwohl der Zensus 2022 seit Start einer Katastrophe gleicht und längst nicht über den Berg ist), wird besonders behandelt.
* Nach TVöD, allerdings werden neue Stellen in sehr geringen Tarifstufen ausgeschrieben, dadurch verdienen Neueinsteiger deutlich weniger, obwohl diese häufig die eigentliche Arbeit erledigen.
* Die sehr anspruchsvolle Tätigkeit der Anlassbetriebsprüfer, die sich im Rahmen der Dienstausführung permanent mit Juristen (Fachanwälten im Arbeits- und Sozialrecht) als Vertreter der geprüften Arbeitgeber auseinander setzen müssen und kontinuierlich auf fachlich sehr hohem Niveau mit Zollbeamten, Staatsanwälten, Richtern und Rechtsanwälten korrespondieren, die im Übrigen auch Gerichtstermine beim Sozial-/Landessozialgericht als Terminvertreter oder als Zeuge beim Amtsgericht wahrnehmen und darüber hinaus aufgrund personeller Unterbesetzung unter suboptimalen Rahmenbedingungen arbeiten findet -im Gegensatz zu den Regionalträgern der DRV, welche derartige Sondertätigkeiten separat tarifieren und die immensen Mehrbelastungen insofern auch anerkennen- keine adäquate finanzielle Anerkennung.
* Der Hintergrund der Patentprüfer ist sehr divers; manche kommen von schlecht bezahlten, befristeten Uni-Positionen, eine nicht unerhebliche Anzahl jedoch auch aus Führungspositionen in Großkonzernen (bis hin zu ehemaligen Werksleitern, Bereichsleitern, VPs).
* In meinen Augen ist das Gesamtpaket eines Patentprüfers bestehend aus den Komponenten Gehalt, Altersversorgung, Jobsicherheit in Ordnung, ein Experte bei Google oder ein Gruppenleiter bei Siemens, BMW und dergleichen wird aber immer deutlich mehr Geld erhalten, von höheren Führungskräften ganz zu schweigen.
* Weit mehr als 50% der Neuverträge im Fahrdienst müssen trotz der Tatsache das sie im öffentlichen Dienst der Stadt Dortmund arbeiten auf staatliche Transferleistungen zurück greifen bzw. diese aufstocken da das Gehalt vorne und hinten nicht reicht !
* der öffentliche Dienst muss leider immer noch mit anderen Dingen punkten... in guten wirtschaftlichen Zeiten ist die Bezahlung nicht unbedingt das non plus ultra - aber Geld allein macht ja bekanntlich nicht glücklich :-)
* überdurchschnittlich, komfortable Stellenkegel mit deutlichen Wachstumspotenzialen, Verbeamtung steht jeden offen, ITZBund-Zulage, Geltung der Besoldungs- und Tarifstrukturen des Bundes, gute und vgl. schnelle Karrieren sowie Laufbahnwechsel möglich
* Beurteilungen unterliegen einem kaum verständlichen Schlüssel, Dienstpostenbewertungen nicht an tatsächlicher Aufgabe orientiert, Einstellung der Leitung: Wer mehr will, muss sich halt weg bewerben!
* Für die Arbeit ein durchaus gerechtfertigtes Gehalt inklusive Job-Ticket, Fahrtkostenzuschuss, eine pauschale für erschwerten Publikumsverkehr, die Münchenzulage für die hohen Lebenshaltungskosten im Großraum München, Weihnachtsgeld und einer Basisprämie 1x im Jahr und diverse kleine weitere Vorteile.
* Vor allem bei der Zuordnung zu den einzelnen Stufen der Entgeltgruppen muss künftig, auch im Hinblick auf die immer schwerer zu findenden Fachkräfte, ein Umdenken erfolgen und eine großzügigere Vorgehensweise an den Tag gelegt werden
* Der ÖD zahlt so einigermaßen, aber (finanzielle) Aufstiegschancen werden schwer gemacht - für gute Arbeit den angemessenen Lohn zu erhalten ist immer ein Kampf, der an der Motivation kratzt
* Auf den Stellen selbst gibt es leider keine Verbesserungsmöglichkeiten nach oben, entweder man steigt die Stufen nach gewissen Jahren hoch, lässt die Stelle durch mehr Verantwortung heben oder man wechselt eben.
* Zusätzlich zu den regulären Urlaubstagen bis 3 Tage Exercizien / Jahr möglich, Heilig Abend und Sylvester muss kein Urlaub genommen werden, Sonderurlaub bei Kommunion / Firmung Kind,.... Bezahlung nach AVR
* Mit den richtigen Kontakten, einer ordentlichen Schleimspur und einer geschmeidigen Persönlichkeit kommt man nach 2-3 Jahren auf Stellen, bei denen man wenig zu arbeiten hat, kaum noch jemand einen behelligt und das Gehalt unverhältnismäßig hoch ist.
* Guter Lohn & sicherer Arbeitsplatz (Öffentlicher Dienst); Pünktliches Gehalt; 13.Gehalt; Überstunden werden immer alle bezahlt; Zuschläge am Wochenende; Gehaltserhöhung jedes Jahr (Entgeldtabelle/Stufen); Weiterbildungsmöglichkeiten usw.
* Allerdings gehen beim Wechsel auf niedriger oder anders bewertete Stellen Erfahrungsstufen verloren, hier wird sehr hart verhandelt und der Angestellte zieht meist den Kürzeren (friss oder stirb).
* Aus Perspektive jüngerer MA mit vergleichsweise wenig Berufserfahrung bedeutet dies, dass Ausbildungsqualität (Niveau, fachlicher Match mit der Stelle usw.) und Anzahl Weiterbildungen eine geringe Rolle spielen.
* Tarifliche Steigerungen garantieren jeweils die Gehaltssteigerungen, 30 Tage Urlaub sowie Jahressonderzahlung im November, bei Wunsch Jobticket, Interne Veranstaltungen wie Gesundheitstag und Kinderweihnachtsfeier, flexible Arbeitszeiten!
* leider ist die Bezahlung im Konzern ungerecht, da im Verkehrsbetrieb der schlechteste Tarifvertrag Gültigkeit hat und damit in anderen Gesellschaften wie SWP, EWP usw. deutlich mehr gezahlt wird, was Zusatzleistungen wie das 13.
* Stimmt, man bekommt keine Gehaltserhöhungen von mehreren hundert Euros im Jahr, oder eine saftige Tantieme wie in der Privatwirtschaft, aber dafür ein geregeltes und sicheres Einkommen, das 13 Monatsgehalt, Beteiligung am VVS-Firmenticket und das Gehalt wird regelmäßig angepasst.
* Stimmt, man bekommt keine Gehaltserhöhungen von mehreren hundert Euros im Jahr, oder eine saftige Tantieme wie in der Privatwirtschaft, aber dafür ein geregeltes und sicheres Einkommen, das 13 Monatsgehalt, Beteiligung am VVS-Firmenticket und das Gehalt wird regelmäßig angepasst.

------------------------------------------------

## Arbeitsbedingungen

* Lehel ist Top zentral in München, super mit den Öffis zu erreichen (aber parken geht gar nicht, wenn man keine Dauerparkkarte hat), Kantine im Haus, überwiegend 2-Mann-Büros mit großen Fenstern, höhenverstellbare Steh-Schreibtische.
* Ich hab mal wieder Glück, es gibt jedoch auch Zimmer an der Hauptstraße wo es recht laut ist, sobald man das Fenster öffnet und im Sommer wird’s in einigen Räumen sehr warm!
* Wer die Immobilie in den Sommermonaten aufsuchen muss, wird feststellen, dass hier keinerlei Dämmung bzw. Isolierung vorhanden ist und man die Sonne in vollen Zügen genießen darf.
* Es gibt eigentlich nur einen Punkt: Ich hätte gerne schon in früheren Jahren unabhängig von sozialen Gründen Telearbeit gemacht, weil sich bestimmte Arbeiten auf diese Weise einfach effizienter erledigen lassen.
* IT-Ausstattung ist größtenteils veraltet; Arbeitsfähigkeit wird vom unfähigen / überforderten Betrieb durch abstruse Vorgaben und Einstellungen mehr als ausgebremst; öffnen einer 23 KB großen pdf-Datei ("Hausmitteilung") im Intranet kann schon mal 30 sek.
* Lange Zeit befand sich Mäusekot auf den Möbeln, verschmutzte Teppichböden, vergilbte (durch Zigarettenrauch in den 80/90ern) Lamellen am Fenster, Klimaanlage, Großraumbüro mit bis zu 30 Personen, alte PCs (die brauchen gerne mal 20 Minuten morgens und stürzen immer wieder ab)
* Ausstattung soweit gut, allerdings von der E-Akte weit entfernt, nur in Teilen vorhanden, Anwenderprogramm in der Entwicklung und nie voll einsatzfähig, wenn die Programm auf dem Hauptserver Probleme hatte, war arbeiten nicht möglich
* Elektrisch verstellbare Tische, gute Bürostühle, tolle Arbeitszeiten, Möglichkeit von Telearbeit und mobiler Arbeit, ein Parkplatz vor der Tür, eine Kantine und Büroräume, die überwiegend mit 2 Personen genutzt werden gleichen die Netzwerk- und Softwareprobleme aus.
* Viele Passwörter, ewig lange Wartezeiten bei IT-Problemen (dank tausend Formularen bis die BW IT sich dann mal meldet), zentral aufgestellte Drucker (bei Defekt = Pech gehabt!
* Waffen und Kampfmittel gut, Funkgeräte und persönliche Ausrüstung so lala (man kann vor dem Einsatz selten mit dem aktuellen Material üben), Fahrzeuge und ähnliches Großgerät oft veraltet und/oder defekt.
* Das Hauptgebäude ist ein über 50 Jahre alter Backsteinbau und an heißen Sommertagen muss man trotz Klimaanlagen leicht schwitzen, aber seitens der Leitung des DPMA wird versucht, die Situation kontinuierlich zu verbessern.
* Die Arbeitsbedingungen sind insbesondere durch die Arbeitsmittel (in der Regel vollelektronische Aktenführung, Recherchetools) und durch die Fokussierung auf die Kerntätigkeit mit kaum Ablenkung (z.B. durch Besprechungen, E-Mails, Reporting, etc.) hervorragend im Vergleich zu dem, was ich vorher in der Industrie gesehen habe .
* Klar, das Gebäude könnte schicker sein, die Rechner schneller, die Möblierung moderner und der Hitzeschutz besser - man darf hierbei aber auch nicht außer Acht lassen, dass für derartige Maßnahmen im Endeffekt Steuergeld ausgegeben werden muss.
* Ansonsten geprägt von Druck, immer weiterer Arbeitsverdichtung besonders für dienstjüngere Kollegen, unbezahlten Überstunden und rücksichtslosem Durchdrücken der Vorstellungen des Managements (manchmal auch ohne Sachgrund als reine Machtdemonstration).
* Habe die Wahl 300 km vom Wohnort zum Arbeitsplatz zu pendeln oder gar nicht zu arbeiten und in Elternzeit zu bleiben, da ich seit Jahren trotz Kleinkind nicht versetzt werden kann und der Ehemann hier unabkömmlich ist.
* alte Technik (Computer, Drucker, Programme), Digitalisierung (keine Möglichkeit geschaffen für Videokonferenzen, steinzeitlich, Räume zu eng/klein, Möbel uralt/Fallen bald auseinander, keine Klimaanlage (im Sommer sehr heiß), keine Sozialräume vorhanden, eine Pluspunkt jedoch für aktuell: jeder hat aus gesundheitlichen Gründen einen höhenverstellbaren Schreibtisch bekommen
* kaum moderne IT, durch weltfremde Personalpolitik leider auch zu wenig kompetentes Fachpersonal in diesem Bereich, schlechte räumliche Ausstattung, dilletantisches Management von Sanierungen und Modernisierungen - Schulbau Hamburg halt.
* Moderne Ausstattung (PC, Möbel, Telekommunikation) ist nur mit sehr viel eigenem Engagement zu bekommen; Büros im Winter teils eisig, im Sommer fast alle unerträglich heiß, keine kostenlose Zurverfügungstellung von Getränken; keine angemessenen Aufenthaltsräume (Pause tw.
* Ungerechte Verteilung von hochmodernen Arbeitsräumen mit Lärmschutz und Vollklimatisierung an Management- und Controlling-Mitarbeiter, während die Administratoren, welche den Betrieb aufrecht erhalten, in veraltete 80er Jahre Büros ohne schalldichte Fenster, im Sommer bei bis zu 38°C Raumtemperatur vor sich hin schmoren - Sonstige Arbeitsmittel sind in Ordnung.
* Bei sehr dicht besetzten Büros (bis zu 6 Kollegen) fällt das Arbeiten schwer, da Noise-Cancelling-Headset leider nur sehr ungern angeschafft werden - obwohl sie bei der Anzahl an Telefonkonferenzen, die die Mitarbeiter haben, mehr als angebracht wären.
* Die Kreisverwaltung Pinneberg ist bei der Förderung der Mitarbeiter und Flexibilität (Homeoffice, Gleitzeit, Sonderurlaub, mobiles Arbeiten, alle möglichen Teilzeitmodelle, Bildungsurlaub, großes Fortbildungs- und Weiterbildungsangebot, gute Büroausstattung und -räumlichkeiten) nicht zu übertreffen.
* Wenn sie enge, laute Lehrerzimmer sowie zunehmend unerzogene, freche Schüler, die auf Grund behördlicher Vorschriften kaum noch wirklich sanktioniert werden können, mögen, sind sie hier richtig!
* Abgesehen von den historischen Gebäuden, die selten ertüchtigt sind (dafür liegen aber über 3 Miliaden in den (deklarierten) Rücklagen...für was auch immer), wird einem eine IT vorgesetzt, die Jahre hinter dem aktuellen Stand hinterherhinkt.
* Dazu ein geräumiger Schrank, bequeme Stühle und die Möglichkeit, die Höhe der Tische zu verändern - gerade nach vielen Stunden Sitzen tut es mal ganz gut, im Stehen arbeiten zu können.
* für hochmotivierte Leistungsträger nur unzureichend ausgestattete Arbeitsplätze, Räumlichkeiten könnte eine Renovierung nicht schaden, HomeOffice erst im Aufbau, Dienstreisen innerhalb Deutschland und dem europäischen Ausland ausschließlich mit dem Dienst-PKW.
* Arbeitsbedingungen sind per se gut; auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften wird geachtet, technische Ausstattung teilweise veraltet, häufig langwierige Bestellprozesse (Haushaltsplan)
* Probleme gibt es nur mit der Hardware (Rechner sind oft nicht leistungsstark genug für unsere Aufgaben, Server zu knapp berechnet) und der Software (wer hat vista erfunden?
* 2 PCs für über 50 Mitarbeiter, unglaubliche Hitze im Sommer, im Winter überheizt und lausig kalt in demselben Gebäude, sehr laut, hallende Räume, unangenehme Beleuchtung, stark sanierungsbedürftige Bauten, Zugluft am Arbeitsplatz durch kaputte Fensterrahmen, in einigen Schulen massiver Gestank von sanierungsbedürftigen WCs
* Arbeitsmittel werden verzögert oder gar nicht zur Verfügung gestellt, bis zur Beendigung meines Beschäftigungsverhältnisses hatte ich mangels Hardware nicht einmal die Möglichkeit zum Homeoffice, obwohl das explizit wegen Corona gegeben sein sollte.
* Technische Voraussetzungen (PC, Tablet, Mobile Endgeräte) könnten erheblich besser sein, teilweise veraltete Systeme die Arbeit mit ANs beschränkt möglich machen.

------------------------------------------------

## Arbeitsathmosphäre

* Interessante Aufgaben im Auswärtigen Amt, hohes Arbeitsaufkommen, schwierig für jüngere Kollegen im AA "Fuss zu fassen", viele Zeitvertragskräfte, wenn man einmal drin ist sicheres Gehalt.
* Man hatte gefühlt 100 Vorgesetze, die alle ganz wichtig sind, aber wenn man mal einen fragte, wie man sich am besten auf einen ungewöhnlichen Anhörungsfall vorbereitet, gab es keine Antwort, keine passende Vorlage und keine Vorbereitungszeit.
* Liebst du Papier und wolltest schon immer vom Bürger, Rechtsanwalt, der Polizei und vom Staatsanwalt als dümmste und faulste Person bezeichnet werden, dann ist das genau deine Arbeit.
* Unterirdisch - viele Fehlzeiten von gleichem Personal - Es wird von Geschäftsführung und Teamleitung nichts dagegen getan - Burnout von Fleißigen vorprogrammiert, da diese die Arbeit der Fehlenden mitmachen müssen - schlechte Fürsorge und Führung
* Man hatte gefühlt 100 Vorgesetze, die alle ganz wichtig sind, aber wenn man mal einen fragte, wie man sich am besten auf einen ungewöhnlichen Anhörungsfall vorbereitet, gab es keine Antwort, keine passende Vorlage und keine Vorbereitungszeit.
* Wenn man dann trotz einer überdurchschnittlichen Beurteilung der direkten Vorgesetzten und mehr als 35 Jahren Erfahrungszeit zu einem Eignungstest - auch Idiotentest genannt - eingeladen wird und diesen auch erfolgreich durchlaufen hat, darf man sich auf die Teilnahme an einem Auswahlgespräch freuen, bei dem man sich vorkommt wie der hinterletzte Hansel.
* Die meisten die für Truppe da sein sollten (Spieß/Wachtmeister) fühlen sich dem Untergebenen oftmals derart überlegen dass man bei Problemen eher flapsige Antworten bekommt, in den seltensten Fällen wird man für voll genommen..
* Wir waren zu zweit im Büro, man könnte Pause machen wann man wollte, rauchen, Kaffee trinken und auch mal einfach ne Stunde raus gehen.
* Das Misstrauen gegenüber den eigenen Mitarbeitern wird unterstrichen, durch die kontinierlich steigende Anzahl an externen Dienstleistern und Consultants die Einzug in das Amt finde und zunehmend in Projekten den Löwenanteil der Projektteilnehmer stellen.
* Unter den Mitarbeiten herrscht meinem Empfinden nach eher territoriales Denken - unter "seinesgleichen" geht's auch mal locker zu, aber andere Abteilungen (teilweise auf der gleichen Etage) sind "Fremde", die man höflich, aber distanziert, grüßt.
* Wenn etwas nicht funktioniert ist es egal, wieso und wo der Fehler lag, es wird einfach Druck auf die Leute ausgeübt das schnell zu fixen, wobei dadurch massiv das Tagesgeschäft leidet.
* Vorsichtig ausgedrückt: schlechte Stimmung im Fahrerlager aufgrund sehr geringen Vertrauens zu Unternehmen und Vorgesetzten, permanent ansteigender Arbeitbelastung und des ständigen Gefühls, man sei nur ein notwendiges Übel für den Arbeitgeber.
* Im Verhältnis zu seinem landläufigen Ruf als konservatives Bistum, kann man mit Fug und Recht bestätigen, dass neben dem klerikalen Corpsgeist für alle Laienmitarbeiter ein sehr liberales Menschenbild nach Innen gelebt wird.
* Die Kollegen, die gut mit dem Vorgesetzten small talk halten können, werden bevorzugt behandelt im Vergleich zu denjenigen, die eher ruhiger sind, aber trotzdem ihre Arbeit machen.
* ruhig, kaum echter Zeitstress, wenig Interesse von Vorgesetzten, Verantwortung zu übernehmen, teilweise könnten Vorgesetzte mehr Anerkennung den Angestellten zu Teil werden lassen
* Einfach ein tolles Arbeitsklima, jede Menge Wertschätzung und trotz der oft schweren Arbeitsthematik, der Arbeitslast und der 7-Tage-Woche ein allerbestens gelauntes, kooperatives, hochmotiviertes, produktives und wunderbar diverses Team: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis, jedes Alter, jeder berufliche oder ethnische Hintergrund, und alle KollegInnen "hängen sich rein" und ziehen am selben Strang.
* Gutes Klima, das nur durch Missgunst und Neid einzelner, weniger Mitarbeiter:innen vergiftet wird, die den eingeschlagenen Veränderungsprozess zu einer agilen und kundenorientierten IHK untergraben und dem bequemen Beamtenstadl nachweinen.
* Chronisch unterbesetzte Abteilungen, zu viele Aufträge, Vorgesetzte haben nicht die Eier mal zu sagen, dass die Kapazitäten erschöpft sind und holen immer noch mehr Arbeit ins Boot.
* Bei einem so großen Arbeitgeber kann man natürlich immer nur sein direktes Umfeld objektiv beurteilen, aber hier im Haus (Staatskanzlei) herrscht eine sehr freundliche und bisweilen freundschaftliche Atmosphäre.
* Es entsteht das Gefühl, dass die meisten Kollegen nur dort arbeiten, weil sie nach der Schule die gut bezahlte Beamtenlaufbahn eingeschlagen haben anstatt sich mit Nebenjobs beim Studium über Wasser zu halten.
* Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse dauern jedoch zu lang und müssen durch den Abbau von überflüssigen Hierarchieebenen, der Definition von eindeutigen Verantwortlichkeiten und der Übertragung von mehr Eigenverantwortung auf einzelne Mitarbeiter\*innen verbessert werden.
* Zu viel Arbeit wird auf zu wenig Köpfe verteilt (war zumindest in meinem Bereich so - anderswo in der Stadt fragt man sich, warum die so viele Leute brauchen), worunter insgesamt die Arbeitsatmosphäre gelitten hat.
* Außerdem muss man gut damit umgehen können, dass immer über zu viel Arbeit gejammert wird, aber ausgedehnte Frühstücks- und Mittagspause mit den Vorgesetzten von gerne mehr als zwei Stunden an der Tagesordnung sind.
* Diese ist aber aufgrund der schwachen Führung auf Ebene von Produktverantwortlichen (in der Wirtschaft vergleichbar mit Teamleitung) bis zur Abteilungsleitung fast durchgehend schlecht da Verantwortung konsequent von oben nach unten weitergegeben wird.
* Im Landratsamt Miesbach wird großer Wert auf die Umsetzung der extra ausgearbeiteten Führungsleitlinien gelegt - diese beinhalten u.a. gegenseitiges Vertrauen und einen wertschätzenden Umgang, Loyalität etc.
* In Angelegenheiten, die das komplette Haus betreffen, melden sich leider hin und wieder die üblichen Verdächtigen, denen man nie etwas recht machen kann, zu Wort und haben m. E. einen zu großen Einfluss auf die Gesamtstimmung.
* Teils inkompompetente Vorgesetze mit herabwürdigenden, sozial inkompetenten Verhalten, Vorschläge zur Verbesserung werden meist belächelt (...das haben wir immer schon so gemacht"), daher wenig Raum für Innovationen und eigene Ideen.
* Anerkennung mal mündlich, das ist okay, aber bei Leistungsprämien entscheiden auch wieder Menschen, die Dich gar nicht kennen und die Vorschläge des direkten Vorgesetzten somit auch abschmettern können, weil Du z
* Daraus entstehen oft negative Atmosphäre, z.B. viele nehmen es zu persönlich, man fühlt sich nicht mehr wohl, eine Meinungsfreiheit herrscht es überhaupt nicht, man wird schnell ausgegrenzt von den eigenen Kollegen
* Elektrisch höhenverstellbarer Tisch, neuester Stuhl, Betriebsarzt, der den Arbeitsplatz besichtigen kann, TG-Stellplatz kostenlos, Homeoffice-Angebot für 3 Tage maximal in der Woche, bezahlte Frühstückspause, Arbeitgeber, der seiner Fürsorgepflicht exzellent nachkommt....volle Punktzahl

------------------------------------------------

## Work-Life-Balance

* Gleitzeit ohne Kernzeit, 30 Tage Urlaub, Freizeitausgleich, durch die schlechte Arbeitsathmosphäre nimmt man die zumeist organisatorischen/kollegialen Probleme häufig mit nachhause, sodass wirkliche Entspannung kaum möglich ist.
* viele Bereiche haben es sich in Jahrzehnten eingerichtet, arbeiten angenehm, andere schaffen kaum ihre Aufgaben, Burnoutfälle werden hingenommen, unternehmerisch schlecht ausgestaltet, nicht systematisch überprüft
* Gleitzeit ohne Kernzeit, 30 Tage Urlaub, Freizeitausgleich, durch die schlechte Arbeitsathmosphäre nimmt man die zumeist organisatorischen/kollegialen Probleme häufig mit nachhause, sodass wirkliche Entspannung kaum möglich ist.
* ( zynischischweise musste ich dann an die vielen Gelegenheiten denken, an denen ich statt in meiner Freizeit Hobbys oder ähnlichem nachzugehen, mich in den Zug gesetzt habe und munter durchs Land gefahren bin)
* Völlig Mangelhaft, weil die Gefahr einer bundesweiten Versetzung immer besteht, Familie kommt zu kurz, Schulungen finden hunderte Kilometer weiter statt, die Landespolizei hat es in der Hinsicht besser.
* Wir buchen uns ein und aus, sodass jede geleistete Minute dokumentiert wird - so kommen auch schon mal einige Gleittage zusammen, die ich ohne große Abstimmungsschleife nehmen kann (per Online Buchung).
* Da spielt es keine Rolle ob man Kinder oder sonstige Verpflichtungen hat und deshalb nicht um 6 Uhr (danach gibt es kaum noch freie öffentliche Plätze) da sein kann, um einen Parkplatz zu ergattern.
* Die Bundeswehr hat sich die vergagenen Jahre neueren Arbeitsentwürfen wie Home Office, ortsunabhängigem Arbeiten, Gleitzeit etc. geöffnet und vor allem unter der letzten Ministerin einen großen Sprung in Richtung Work-Life Balance gemacht.
* Wichtig ist auch zu erwähnen, dass diejenigen, die in der Offizierlaufbahn ernsthaft Karriere machen wollen (General), nicht um eine lange Phase ständiger Versetzungen (teilweise häufiger als jährlich) und 60-70h Wochen herumkommen - und dies bei unbestimmtem Ausgang.
* Soldat kann nur werden, wer Berufung in sich spürt und die ständigen Herausforderung (auch Gefahren für Leib und Leben, Ortswechsel etc.) kennt, sie nicht ausblendet oder sie als permanenten Angriff auf sich und seine Familie ansieht.
* Urlaub, die Möglichkeit Dienstzeitausgleich durch mehrgeleistete Arbeit (Wache, Lehrgänge etc.) zu erhalten oder finanzieller Ausgleich, sehr soziale Arbeitszeiten sowie hohe Flexibilitätsmöglichkeiten und der Dienstsport lassen eine gute Work-Life-Balance finden.
* Vor allem fast alle Kollegen die langfährige Erfahrung aus der Privatwirtschaft mitbringen zeichnen das selbe Bild: Nach einem Jahr im Amt, sind sie mehr Druck und Stress ausgesetzt als in ihrer gesamten Karriere vor dem öffentlichen Dienst und das bei geringerem Verdienst.
* Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit & Job habe ich gerade in den Krisenmonaten noch einmal neu schätzen gelernt und bin sehr froh, dass mein Arbeitgeber mir flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten einräumt.
* In meinem Bereich leider extrem schlecht, zwar kann man meistens pünktlich nach Hause gehen und Überstunden werden aufgezeichnet, aber es nützt nichts, wenn jeden Tag Kriegszustand im Büro herrscht.
* Gerade in der aktuellen Situation, ist es bei DWD Recht unkompliziert mit mobilen arbeiten, gleittage nehmen, Stunden abbauen und wenn das alles nicht funktioniert gibt es auch ein Eltern-kind-büro mit Bettchen ausgestattet Spielzeug und einem voll eingerichteten Arbeitsplatz für die Eltern.
* Im Bereich Work-Life-Balance bietet das DPMA einiges: Home-Office (bis zu 80%), eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, Gleitzeit mit der Möglichkeit eine beachtliche Anzahl von zusätzlichen freien Tagen reinzuarbeiten, eigenverantwortliche Einteilung der Arbeit, Sportangebote im Haus (aber kein eigenes Fitness-Studio), Kinderkrippe, Kantine, relativ flexible Arbeitszeiten (eine Kernzeit zwischen 9 und 11 Uhr ist einzuhalten).
* Die Möglichkeit zur Telearbeit hängt derzeit z.B. von sozialen Faktoren (kleine Kinder, pflegebedürftige Anghörige, etc.) oder der Einwilligung/Möglichkeit von Desksharing ab, ist nur in begrenztem Umfang möglich (typisch max.
* Diverse Angebote, z.B. Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Eltern-Kind-Büro usw. sorgen dafür, dass Familie und Beruf in Einklang gebracht werden können.
* Teilzeit mit genau so vielen Wochenstunden, wie es passt, ein Büro, in dem man im Notfall das Kind mitbringen kann, Home Office, Sabbatjahr, Beurlaubung - auch langjährig - mit der Sicherheit, wieder einen guten Job zu bekommen.
* Feierabend ist in der Regel pünktlich, es finden allerdings regelmäßige Besprechungen statt die gerade bei VZ Mitarbeitern den ganzen Tag sprengen können (Arbeitszeiten dann 7.30 - 18.00).
* Weit nicht so gut wie von der Stadt behauptet, da durch veraltete Arbeitsmittel, keine Vertretung bei Abwesenheiten, umständlichste Prozesse und verwirrende Papierflut nicht effizient gearbeitet werden kann und deshalb regelmäßig viele Überstunden nötig sind, um das Pensum (hoch) zu schaffen.
* Flexible Arbeitszeiten, Ausgleich durch Abbau von Überstunden möglich, Home-Office bzw. mobiles Arbeiten, verschiedene Freizeitmöglichkeiten mit Sportgruppen, Treffs, vergünstigte Eintritte in Fitnessstudios, Museen, Zoo, ...
* Die Stadt bietet nicht nur ein großes inhaltliches Spielfeld, sondern auch Rahmenbedingungen die sich sehen lassen können: Gleitzeit, die zum Beispiel für Teilzeitkräfte entsprechend angepasst werden und somit ein Freiraum für persönliche Bedürfnisse schaffen.
* Natürlich gibt es auch mal die Notwendigkeit, länger zu bleiben; dies hält sich allerdings im Rahmen und man darf nicht vergessen, dass einem die Überstunden gut geschrieben werden (ist ja bei anderen Unternehmen auch nicht immer so selbstverständlich).
* Die Arbeitsbelastung ist in vielen Bereichen sehr hoch - aktuelle Themen, wie etwa die Asylbewerberproblematik pushen hier zusätzlich die Anforderungen - und personelle Entlastungsmöglichkeiten ergeben sich immer nur mit dem jeweils nächsten Haushaltsjahr.
* 19 Uhr und 10-Stunden Kappungsgrenze für tägliche Arbeitszeit werden als Arbeitnehmerschutzmaßnahme verkauft, retten aber lediglich Hausspitze davor sich mit den in Schlüsselämtern auflaufenden Übestunden zu beschäften (diese verfallen ja ab jetzt) bzw. das notwendige Personal einzustellen.
* früher top, inzwischen fast überall Personalmangel und die wenigeren Mitarbeiter müssen das mit Mehrarbeit abfangen -> Überlastungen sind an der Tagesordnung und werden bewusst in Kauf genommen und Druck auf Teilzeitkräfte aufgebaut (Gleiche Arbeit, weniger Zeit)
* Das UBA ist seit 2006 als familienfreundlich zertifiziert und bietet neben einer sehr hohen Arbeitszeitflexibilität, Eltern-Kind-Arbeitszimmer an den Standorten, Telearbeit, mobile Arbeit, Pendlerräume, häufige Nutzung von Videokonferenzen, Kinderbetreuungsplätze für unter 3-jährige und Angeboten für Pflegende super Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
* Sobald der konkrete gesetzliche Anspruch nicht mehr besteht, ist es fast unmöglich weiterhin Telearbeit (auch nur für 1 Tag pro Woche) zugesprochen zu bekommen .... oder man hat einen ganz besonderen Stellenwert.
* Ich kann mich nicht daran erinnern vorher je einmal eine Organisation gesehen zu haben, in der die Projekte und Aufgaben derart ohne Rücksicht auf Verluste in die einzelnen Bereiche gepumpt werden.

------------------------------------------------

## Interessante Aufgaben

* Die gesetzliche Unfallversicherung ist ein sehr wichtiger Teil des Solzialversicherungssystems in unserem Land und einem bunten Strauß an einzelnen Aufgaben, die insgesamt das große Ganze am Leben halten.
* Neben dem zu erwartenden Feuerwehrmann/-frau ist jeder Bereich ähnlich eines großen Unternehmens vertreten (Personal, Finanzen, Gebäudemanagement usw.) und darüber hinaus noch viele unerwartete Berufsgruppen/Bereiche vom Oberarzt, Taucher, Fachlehrer bis zum Architekten im strategischen Baumanagement.
* Zudem kann man sich jederzeit auf interne Stellenausschreibungen oder Interessenbekundungen sogar auch außerhalb der Agentur für Abordnungen ins Ministerium für Arbeit & Soziales, eine Trainertätigkeit, eine Tätigkeit in der Hochschule der Bundesagentur oder in der Zentrale in Nürnberg bewerben - zeitlich befristet oder auch nicht.
* Mehrarbeit wird aber nicht entlohnt und falls „Sonder“aufgaben nicht als Aufstiegsmöglichkeit angelegt sind bzw. dienen, dann nur etwas für Idealisten, Unterforderte und Gelangweilte mit der Fähigkeit, mit mehr Stress umzugehen.
* eigentlich interessante Aufgaben - jedoch viel zu hohe Arbeitsbelastung für die Vermittler, keine Möglichkeit der Einflussnahme auf die Ausgestaltung des Arbeitsgebietes, fest vorgegebene Strukturen, Schematas und Zeitvorgaben verhindern die individuelle Beratung und Betreuung der Kunden
* Natürlich gibt es politische Projekte, über deren Sinn und Unsinn man streiten kann, aber das Kernziel der Arbeit - IT-Sicherheit für Deutschland - macht einfach Spaß, gerade weil es so am Puls der Zeit ist.
* In meinem Bereich gibt es immer wieder Themen und Konstellationen, die man noch nie gesehen hat, die Arbeit ist nicht nach Schema F zu machen; insofern fordert und foerdert der Job bei entsprechender Eigeninitiative den eigenen Kenntnisstand und die Kompetenzen.
* Da das technologische Niveau und die automatisierte Bearbeitung von Anträgen in etwa 15 Jahre hinter dem aktuellen Stand der Technik zurückliegt, handelt es sich in der Regel um manuelle Tätigkeiten, die andernorts bereits vollautomatisiert ablaufen.
* Ich durfte in meiner Zeit früh Führungsverantwortung übernehmen, mit Raketen schießen, mehr als 1000 Tage beruflich ins Ausland (USA, Griechenland, Israel, Afghanistan, Mali, Ungarn), mit unzähligen Nationalitäten zusammenarbeiten, an komplexen Einsatzmissionen teilnehmen, auf Ausstellungen und Symposien präsentieren und werde zudem noch dafür bezahlt, Sport zu machen.
* wenn man darunter versteht so eine Art "McGyver" zu sein dann bietet die Bundeswehr wirklich sehr interessante Aufgaben da man mit mangelhafter Ausrüstung, kaum funktionierenden Material und Gerät in allen möglichen Einsätzen geschickt wird und mit dem was man hat, versuchen muss das Beste zu ermöglichen.
* Eigener Aufgabenbereich interessant und vielfältig, gute Vernetzung im Kollegenumfeld außerhalb des Amtes (national / international), Restriktionen bei Dienstreisen führen jedoch allmählich dazu den Anschluss zu verlieren, neue Ideen teilweise nur schwer umsetzbar, weil unflexible Struktur der Organisation
* Und die DRV Bund ist voll davon ;-) Von außen sieht man das gar nicht, aber es gibt wirklich sehr viele unterschiedliche Aufgabenfelder und mit Einführung der Grundrente und der weiteren Digitalisierung der Verwaltung unglaublich spannende Tätigkeiten.
* Alles dabei in der IT, von Fachverfahren und Infrastruktur bis zu aktuellen IT-Trends (KI, RPA, digital twins, ...) für die wir unser eigenes Technologieradar verwenden und natürlich im letzten Jahr (2019) die rechtzeitige und erfolgreiche Umstellung von rund 30 000 Arbeitsplätzen auf Windows 10
* Als Verkehrsmeister hat man sehr abwechslungsreiche Tätigkeiten, ob im Außendienst zur Störungsbehebung oder zur Fahrgastlenkung bei Großveranstaltungen wie Lichterfest oder BVB Heimspielen (Corona bedingt zur Zeit natürlich nicht), als Leitstellenmitarbeiter den gesamten Busverkehr zu beaufsichtigen oder im Stellwerk den Bahnverkehr, kein Tag ist wie der Andere.
* Ausgestaltung des eigenen Aufgabengebietes jederzeit möglich, da viele interessante Aufgaben vorhanden, leider nicht immer Leistungsgerechte Bezahlung, da an veralteten Strukturen oft festgehalten wird.
* interessant sind viele Aufgabenbereiche, wenn man sie erstmal verstanden hat; leider arbeitet fast jeder alleine für sich und wenn jemand ausfällt, nimmt er das Wissen mit, weil die Vernetzung von Arbeitsbereichen wirklich nicht gefördert wird
* Spannende Aufgaben sucht man vergebens, als normaler Angestellter erhält man monotone Routineaufgaben, für die sich Chefs zu fein sind und zu Stoßzeiten stressige und nervenaufreibende Arbeiten, die unter Zeitdruck (inklusive unbezahlter Überstunden) bewältigt werden müssen.
* Hier möchte ich gerne erwähnen, das wir in Saarbrücken eine kompetente Kollegin an die Seite gestellt bekommen haben, die bereit ist neue Aufgaben gemeinsam mit uns zu trainieren und sich nicht scheut auch das Verlangte vorzumachen!
* Auf der Führungsebene falsch verstandene "Agilität" im Sinne von einem Allheilmittel mit Führungs- und Verantwortungslos sich alles allein erledigt macht es jedoch schwer, dass eingespielte technologische Teams bei einander bleiben und sich so inhaltlich stützen.
* Da aber einfach BA-Absolventen aus unterschiedlichen Bereichen rekrutiert und juristische Aufgaben sowie SGBII Forderungen gerecht werden sollen, geht der Schuss wie man bei jedem Jobcenter merkt nach hinten los.
* Ich habe durch die tägliche Arbeit über Jahre hinweg, teils in verschiedenen Bereichen, so viele Interessante Menschen und Prozesse kennengelernt und dadurch weit mehr über mich selbst gelernt, als ich es für möglich hielt.
* Die besondere Aufgabe, die Impfzentren in NRW aufzubauen und zu betreiben hat durch schlecht geplante und durchgeführte Managemententscheidungen zu Beginn (Stichwort Online-Terminvergabesoftware im Februar 2021 und z.B. dem Beitrag in der "heute-Show" )leider stark gelitten.
* im Rahmen einer Stadtverwaltung breitgefächert: hier Kitas, Schulen, Feuerwehr, Abfallwirtschaft, etc.; Unterhalten und Neubau jeglicher Gebäude für vielerlei Ämter mit teilweise auch interessanter Architektur und Projektbeteiligten.
* Die LHM hat - auch im Verwaltungsbereich - eine große Vielfalt an spannenden Aufgaben aufzuweisen und es besteht die Möglichkeit, sich im Rahmen interner Bewerbungsverfahren immer wieder neue Einsatzgebiete zu suchen.
* Manchmal tun sich vielleicht auch verrückte Einblicke auf und man ist gewillt an Asterix zu denken (Stichwort: Passierschein A38), aber im Kern beschäftigen wir uns alle mit Aufgaben, die unserer Stadt am laufen halten!
* Die Gebäudewirtschaft hat mit den Schulen im Sondervermögen tolle Aufgaben, leider muss man sich daran gewöhnen, dass ein Erfolgserlebnis ausbleibt, egal wieviel Kraft und Energie man aufwendet.
* Manchmal tun sich vielleicht auch verrückte Einblicke auf und man ist gewillt an Asterix zu denken (Stichwort: Passierschein A38), aber im Kern beschäftigen wir uns alle mit Aufgaben, die unserer Stadt am laufen halten!
* Auf das eigene Aufgabengebiet kann somit Einfluss genommen werden, allerdings ist Arbeit für 40 Kollegen auf 20 Köpfe verteilt und es findet keine geordnete Strukturierung und Priorisierung statt.
* Als "Pseudo"-Dienstleister schießt die VBG über das Ziel hinaus: Der externe Kunde erwartet eine moderne Verwaltung, sieht sich aber zunehmend eher einer unmenschlichen und gesichtslosen "Aktenfabrik" gegenüber.
* Die Behörde ist immer noch im Aufbau und bietet, jedem der sucht und die notwendige Neugierde mitbringt, jede Menge Möglichkeiten neben allgemeinen Aufgaben einer Verwaltung auch mal anderer konzeptionelle Herausforderungen anzugehen und umzusetzen.

------------------------------------------------

## Kollegenzusammenhalt

* Anstatt voneinander zu lernen und die Fähigkeiten seiner Kollegen wertzuschätzen, wird sich über Kleinigkeiten aufgeregt und auf persönlichen Schwächen rumgehakt, konstruktiver Wissensaustauch kaum möglich
* Wemm man versucht Koleginnen/-en im Homeoffice, Telearbeit zu erreichen, stellt man überrraschenbd fest, das diese gerade keine Zeit haben da sie beim Arzt, Einkaufen oder Friseur sind-die Ironie ist dass die Vorgesetzten deren Arbeit nicht kontrollieren.
* Wenn man ständig nur über den Bezirk und die Arbeit schimpft, eine negative und konfliktstarke Grundeinstellung an den Tag legt und sämtliches Sozialverhalten verlernt hat, braucht man sich nicht wundern, wenn man aneckt.
* Durch die offene Fehlerkultur, ein gegenseitiges Aushelfen in Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens und regelmäßigem Austausch, wird sichergestellt, dass die Teams zusammenhalten und dafür auch jede Chance bekommen.
* In der EZ gab es einige unangenehme Kollegen, die dem Rest des Teams die Atmosphäre vermiesten, wobei diese wenigen Ausnahmen wirklich nur statistische Ausreißer waren (allerdings mit vielen Folgen).
* Anstatt voneinander zu lernen und die Fähigkeiten seiner Kollegen wertzuschätzen, wird sich über Kleinigkeiten aufgeregt und auf persönlichen Schwächen rumgehakt, konstruktiver Wissensaustauch kaum möglich
* Innerhalb des technischen Bereiches ok, jedoch auch hier durch Einsatz von Zeitarbeitern und Externen mit großem Unterschied in der Bezahlung trotz gleicher Tätigkeiten nicht einfacher Umgang
* Zum anderen ist es äußerst unkollegial gegenüben anderen Kollegen die tatsächliche Schichtarbeit und Polizeiarbeit leisten und somit höher belastet werden nur weil sich viele Vollzugsbeamte Verwaltungsaufgaben an sich reißen, die ihnen nicht zusteht.
* Junge Truppe die sich gegenseitig motiviert, leider zu oft durchmischt mit demotivierten Mitarbeitern die Ausbefördert sind und keinen Finger mehr krumm machen oder den Kopf beim Chef ganz.... Naja ihr wisst schon was ich meine
* Wenn man sich dies aber nicht immer gleich zu Herzen nimmt, sondern im Hinterkopf behält, dass jeder von uns mal einen schlechten Tag haben kann und man Probleme offen Anspricht, dann läuft alles so gut wie bisher auch.
* Der Zusammenhalt ist gut, dieser wird unterstützt durch verschiedene Veranstaltungen, z.B. Sachgebietsausflug, Sommerfest, an denen man teilnehmen kann und somit das Gemeinschaftsgefühl stärkt und fördert.
* Viele neue Mitarbeiter, die aus der freien Wirtschaft oder auch von anderen Behörden zum BVA wechseln, loben den Kollegenzusammenhalt und den wertschätzenden Umgang untereinander, auch wenn es in jedem Team Unruhestifter gibt und Egoisten.
* Aufgrund von vernachlässigter Fürsorgepflicht der Vorgesetzten, können viele Mitarbeiter aus fachlicher Sicht erst garnicht ihrem Stellenbereich nachkommen, da der Vorgesetzte keine Interesse an der Förderung hat oder selbst nicht über das notwendige Wissen verfügt.
* Der Platz an Bord ist nicht besonders groß dennoch gab es ein ausgezeichnetes Arbeitsklima, dank diesem konnten alle anfallenden Arbeiten im Team erfüllt werden.
* Zusätzlich werden ununterbrochen Veränderungen, Prozesse und Aufgaben heraufbeschwört, ohne Erklärung zu deren Gründen und immer über die Köpfe der Mitarbeiter die es letztendlich betrifft hinweg.
* Es wirkt zum Großteil planlos und aktionistisch und hat zur Folge, dass einige Kollegen seit geraumer Zeit die Arbeit von eigentlich zwei oder sogar drei Personen wahrnehmen müssen.
* Innerhalb des Referates sehr gut, auch wenn die Führungskräfte dank des Drucks von oben nicht immer kollegial mit den Untergebenen arbeiten können und Ihnen trotz anderslautender Absprache in den Rücken fallen
* Man darf sicherlich keinen Start-up-Spirit erwarten, als Kollegen arbeitet man jedoch miteinander und nicht gegeneinander, ich habe keine Intrigen, Mobbing oder ähnliches bemerkt, und man hilft sich, falls nötig (z.B. fachlich).
* new carreer system inherently entices everyone to fight their colleagues and management deliberatly exploits these mechanisms
* Aufgrund der drastisch gestiegenen Produktionsziele können viele Kollegen ihre Vorgaben nicht mehr mit normalen Mitteln erreichen (z. T. gehen nicht genügend neue Anmeldungen ein).
* Mobbing (wie ein anderer Kommentar vermuten lässt) habe ich weder in all den Jahren meiner Tätigkeit persönlich kennen gelernt, noch herrscht ein Klima vor, dass dies unterstützen würde.
* Einer still und leise, flexibel, fleißig ohne im Rampenlicht stehen zu wollen und die wenigen Anderen, die gut reden können, es häufig selbstdarstellerisch zum Besten geben und weniger zum Gesamtergebnis beitragen.
* Insgesamt gut; allerdings schwer, sich wirklich einzugliedern als neue\*r Mitarbeiter\*in, da keine Kantine, Mittagspausen werden oft getrennt voneinander verbracht, kein geregelter Onboarding-Prozess, überwiegend Einzelbüros ...
* war auch früher besser...da neuer Kollegen voran wollen und sich dann schon zurücknehmen was Kritik am Vorgesetzten angeht...irgendwo verständlich aber dient nicht dem Zusammenhalt untereinander!
* Abhähgig von einzelnen Aufgaben; wo eng (in einer Räumlichkeit) gearbeitet wird, recht ordentlich, bei verteilen Liegenschaften (Bezirksrathäuser, Kitas, Wertstoffhöfe etc.) findet kaum ein Austausch statt, damit auch kein Zusammenhalt.
* In meiner Stelle sind deswegen 4 Mitarbeiter schwer erkrankt bzw mussten wechseln (Burnout, Depressionen) Kann den Arbeitgeber absolut nicht empfehlen, da es keine Strategien gegen Mobbing gibt, sondern einfach ein So-Hinnehmen
* Leider gibt es aber auch immer wieder in den Teams schwarze Schafe, die es sich anscheinend zur Aufgabe gemacht haben neue Kollegen und Kolleginnen mit stark subjektiven Darstellungen und einer übermäßigen Unsachlichkeit auf ihren Antikurs - besonders gegen die Führungskräfte - zu bringen und somit direkt für eine Missstimmung in der Abteilung zu sorgen.
* Ich kann in diesem Fall nur aus der Abteilung schließen und muss leider sagen, dass hier kaum eine Gelegenheit ausgelassen wird, der vermeintlichen Konkurrenz eins reinzuwürgen - und ein netterer Ausdruck ist mir nicht eingefallen.
* Gerade aus dem näheren Umfeld erfährt man viel Unterstützung, aber fachstellenübergreifend könnte die Kommunikation besser sein - oft wird hier zu hierarchisch gedacht oder nur der eigenen Vorteil gesehen.
* Hoch - man hat eine gemeinsame Aufgabe, alle müssen an einem Strang ziehen - wenn es nicht so wäre, würde es gerade in den von der Anzahl der Mitarbeiter her überschaubaren Teams auch definitiv auffallen.

------------------------------------------------

## Gleichberechtigung

* Gibt es nicht, wenn du als Frau die Bluse weiter offen hast und als Mann dem TL im Hintern kriechst bist du gut aufgestellt, tust du es nicht, wird deine berufliche Zukunft zu nichte gemacht.
* Männer bekamen Zusatzaufgaben und somit eine Zulage, z.B. auch nur für nen Titel für den manche aber nicht mal die Qualifikation besaßen, sondern weil sie eine gute Bewertung hatten aufgrund z.B. persönlichen Beziehungen/Freundschaften zu Vorgesetzten.
* Manchmal habe ich das Gefühl, dass ein wenig Vitamin B noch helfen könnte und je nach Führungskraft beim Thema LGTB und Frauenförderung bzw. (Nicht-Benachteiligung von Frauen in höheren Hierarchieebenen) noch etwas Luft nach oben ist.
* Dies sieht man daran, dass selbst in Bereichen, in denen ein Frauenanteil von geschätzt 80% besteht, bei gleicher Anzahl männlicher und weiblicher Bewerbungen mehr oder fast nur Frauen eingestellt werden.
* Benachteiligung von Männern, idealer Arbeitsplatz für ambitionslose junge Frauen, die die eh ihre Zeit mit Krank machen, tratschen und Elternzeit rumbekommen, aber ja nicht arbeiten wollen
* Anzumerken ist auch, dass das Thema Diversity in den letzten Jahren eine deutlich spürbare Entwicklung zeigt und einen stark steigenden Stellenwert in der Unternehmenskuktur hin zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld einnimmt.
* Das die ungleiche Verteilung von Führungspositionen in DAX-Konzernen durch den öffentlichen Dienst durch eine Bevorteilung von Frauen ausgeglichen wird, sehe ich nicht als Gleichberechtigung an (wie im Übrigen auch die meisten weiblichen Kolleginnen mit denen man sich unterhält).
* Jeder schreit es gibt zu wenig Polizisten auf der Straße und bei der Bundespolizei sitzen die Stäbe voll mit Vollzugsbeamten auf gut dotierten Stellen und ihrer ursprünglichen Tätigkeit, für die Sie ausgebildet wurden kommen diese nicht nach.
* Für die Fachverwendungen sollten tatsächlich gut ausgebildete Ingenieure, Informatiker oder Juristen eingestellt werden, da die Ausbildung im gehoben und höheren Schutzdienst ganz anders orientiert ist und weder in Art und Umfang diese Tätigkeiten abdecken kann, insbesonderes hochschulmässiges Transferwissen fehlt.
* Wie weit darf die soziale Freiheit / Möglichkeiten der Teilzeit / freie Entscheidung der Arbeitszeiten in einer Struktur der Bereitschaftspolizei gehen und wann wird dies auf den Rücken der Kollegen ausgetragen ?
* Auch bei der Auswahl zum Berufssoldaten oder zum Ehrenamtlichen Richter..... wenn männlich sowie weiblich auf gleicher Stelle stehen, ist die Auswahlkonferenz angehalten Frauen den Vorzug zu gewähren.
* Während Offiziere im Dienst Privatgespräche am Handy tätigen oder ihren Hund durch die Kaserne führen, wird bei Mannschaftsdienstgraden auf die Uhr geguckt, wann und wie lange sie rauchen oder das WC aufsuchen oder für die Qualität des gekochten Kaffees bemängelt.
* Frauen haben sogar mehr Vorteile.. sie werden eher genommen um die Quote zu erfüllen, Chancen um Dienstgradgruppen aufzusteigen sind aus der Truppe schwieriger als wenn man als Zivilist frisch anfängt, man is schon dabei..
* Grundsätzlich im Rahmen obwohl es aktuell eine leichte Verschiebung zu Gunsten der weiblichen Mitarbeiter gibt die bei gleicher oder auch geringfügig schlechterer Qualifikation bevorzugt werden um den Frauenanteil in der Bw zu erhöhen.
* Da sich die Bundeswehr eine bestimmte Quote an weiblichen Mitarbeitern im aktiven Dienst zum Ziel gesetzt hat, werden aus meiner Sicht Standards zu Gunsten dieser Zielsetzung und Frauen aufgeweicht.
* Man muss sich die Frage stellen, in wie weit freiheitliche Emanzipation gegen das Patriarchat überhaupt mit dem Dienst in einer bewaffneten Streitkraft vereinbar sein können, denn beide Denkmuster schließen sich per se aus und dies spiegelt sich auch in der Realität nieder.
* Der einzige Nachteil der für Frauen besteht ist, dass man um sich überhaupt für die erste größere Weiterbildung bewerben zu können nach der Ausbildung mindestens 2 Jahre warten muss.
* Was nützt Gleichberechtigung, wenn dadurch Leute (hier im Besonderen Frauen) befördert werden, die von IT überhaupt gar keine Ahnung haben, aber dann diese Prozesse steuern sollen?
* Zwei Sterne Abzug gibt es für den in der Behörde zunehmenden unsäglichen Gendersprech und die in sehr seltenen Fällen vorkommende versuchte oder vollendete Bevorzugung von Frauen bei Weiterbildungen und Beurteilungen.
* aus meiner Sicht ja, Gleichstellung hat eine hohe und gelebte Bedeutung im ITZBund, man darf aber nicht vergessen, dass IT aktuell noch eher ein männerdominierter Job ist!
* Insgesamt unterschiedliche Behandlung im gesamten öffentlichen Dienst von Tarifbeschäftigten und Beamten hinsichtlich Bezahlung und Karrierechancen, hier wird jedoch seitens des Arbeitgebers meistens versucht, das Beste aus diesem deutschlandweiten Umstand zu machen.
* Männer haben immer noch wesentlich bessere Aufstiegschancen, Müttern werden Aufstiege nicht bzw. selten angeboten; kinderlosen Karrierefrauen schon eher –
* Dies hat mich persönlich nicht betroffen, aber wenn ich höre, dass Wünsche nach Änderungen von Schichtzeiten und der Sicherung von Arbeitswegen im Sinne von Familienfreundlichkeit und der Sicherheit von Mitarbeitern mehrfach abgelehnt werden, stimmt mich dies in dieser Hinsicht sehr nachdenklich.
* Wiedereinsteiger\*innen nach Elternzeit oder auch längerer Familienzeit sind bei uns gerne gesehen, am Liebsten aber mit >30h, diese Einstellung vieler Vorgesetzter muss sich unbedingt ändern.
* Im Gegenteil: z.B. die Behindertenquote liegt fast 100% über dem gesetzlichen Mindestwert von 5%, es gibt Rückkehrprogramme für Mütter aus der Elternzeit, Frauen in Führungspositionen sind normal, Kolleg(inn)en mit Migrationshintergrund durchaus vorhanden.
* Darüber hinaus wird bei gleicher Qualifikation häufig die Frau bei Beförderungen bevorzugt, was keiner Gleichberechtigung entspricht, sondern einer Verkehrung ins Gegenteil, was wiederum natürlich Mißgunst fördert.
* Es gibt schon einige Kollegen, bei denen man den Eindruck hat, sie können tun und sagen was sie wollen, die kommen einfach auf keinen grünen Ast mehr und gegen die war man von Anfang an negativ eingestellt.
* Die Bezahlung durch gesetzlich vorgegebene Besoldung bzw. tariflich festgesetztes Entgelt ermöglicht es dem öffentlichen Dienst, sich von anderen Sektoren abzuheben, da jede\*r gleich bezahlt wird.
* Leider führen dann diese Maßnahmen nicht dazu das der Frauenanteil erhöht wird, Männer sich beim Aufstieg mit externer Konkurrenz messen müssen und Bewerbungsverfahren bis zu einem halben Jahr dauern.
* Toleranz gegenüber Religionen fehlt, Tisch-Gebete sind unerwünscht, Weihnachten findet kaum statt (Spielzeug-Einkäufe werden im Oktober verteilt, anstelle von Übergaben im Rahmen der Weihnachtszeit)

------------------------------------------------

## Umgang mit älteren Kollegen

* Ich bin per se noch recht "jung", allerdings nehme ich trotzdem eine hohe Wertschätzung gegenüber erfahrenen Kollegen\*innen wahr
* Das ältere Kollegen schon lange in ihrem Bereich gute Arbeit geleistet haben und eine Beförderung verdienen wird gerne unter den Tisch fallen gelassen.
* Da das BfJ erst seit 2007 existiert gibt es in diesem Sinne keine langdienenden Mitarbeiter, auch eine Förderung, wie in der freien Wirtschaft, ist im öffentlichen Dienst nicht vorgesehen.
* Langjährige Kollegen bekommen deutlich mehr Arbeit als die Jenigen die noch nicht so lange dabei sind.. Arbeitsverweigerer und faule werden gehätschelt und gepflegt während die die die Haupt Arbeitsamts tragen verheizt werden.In der freien Wirtschaft wären die sofort an die frische Luft gesetzt worden aber das geht ja nicht man hat ja sowieso zu wenige Mitarbeiter und woran liegt’s ??
* Durch die körperlich sehr schwere Arbeit und das sehr hohe Durchschnittsalter (ungefähr Mitte 50) gibt es in dieser Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich viele leistungsgeminderte Beschäftigte, die sich in einem Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) befinden.
* Meist respektvoll, manchmal aber nicht nachvollziehbar wieso gerade junge Beamte und Beamtinnen Tagdienstposten bekommen und die Älteren bis zur Pension im Schichtdienst sind.
* Seit Beginn meiner Tätigkeit genieße es von den beruflichen Erfahrungen meiner langgedienten Kollegen zu profitieren - und ich habe das Gefühl, sie freuenm sich ihr Wissen weitergeben zu können.
* Da kann ich nur subjektiv berichten, dass extremes Engagement über eine sehr lange Dienstzeit und wenig Krankheitstage nicht gewürdigt werden und im Vergleich dazu andere ältere sowie jüngere Mitarbeitende gut "davon" kommen und ggf.
* Das Haus fokussiert sich derzeit auf die notwendigen Maßnahmen, die Folgen des "demographischen Faktors" auszugleichen und hat in seinen Planungen zum personellen Aufwuchs ausschließlich Berufsanfänger\*innen im Blick.
* Eine Förderung von engagierten "Urgesteinen" der Dienststelle bis zu ihrer maximalen Aufstiegsstufe kann trotz langjährig sehr guter Arbeit leider nicht querschnittlich bescheinigt werden.
* Ich konnte mehrmals beobachten, wie diverse OSG's(Oberstabsgefreite), wie der letzte dreck behandelt wurden von irgend welchen OA's(Offizieranwärter), die nicht mal 2 Jahre dabei sind.
* Als Berufssoldat ein Traum - die älteren Kameraden machen keine gefährlichen und körperlich besonders belastenden Dienste mehr und sind äußerst gut abgesichert (Pension mit Mitte 50!).
* Soweit sie einem nicht im Wege stehen, werden auf die Erfahrungen der "Alten Garde" (für die noch das Prinzip "Eignung, Leistung & Befähigung" galten) gerne und fleissig zurückgegriffen.
* Noch werden diese mit einem gewissen Maß an Respekt behandelt, da selbige über massig Wissen, Erfahrungen und Möglichkeiten verfügen, um einen jungen, aufstrebenden (karrieregeilen) unfähigen Vorgesetzten die Karten zu legen.
* Das liegt daran, das sie von ihren Vorgesetzten die meist jünger, schlecht ausgebildet und kaum Lebenserfahrung haben, am Anfang noch runter gemacht werden.
* Auch wenn deren Vorstellungen jenseits der Logik ist haben sie ihr Alterspluspunkt und jüngere die neuen Wind rein bringen könnten werden eher ignoriert..
* In der Regel profitiern die jüngeren und generell schlecht ausgebildeten Soldaten vom Wissen und Erfahrungsschatz der älteren Kameraden, da diese noch ihr Handwerk in einer Armee gelernt haben, wo auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung sehr viel Wert gelegt wurde.
* Die sind ja meist eh nicht mehr lange da also entweder werden sie rausgelobt oder fristen ihr Dasein möglichst frei von Stress und Ärger.
* Das ist beim Bund top: Wer keinen Bock mehr auf Dienst und Einsätze hat, geht einfach zum Arzt und legt sich ein Dauerleiden zu.
* Denn von letzgenannten gibt es (sind jedoch wenige) nahezu unkündbare Kandidatinnen und Kandidaten, die durchaus ein paar mehr Aufgaben übernehmen könnten.
* Die Älteren Kollegen werden relativ ungern über neue Änderungen informiert, was aber auch daran liegen mag, dass diese an ihrer Arbeitsweise nichts mehr ändern wollen.
* Zahlreiche Mitarbeiter müssen mit A7 in Pension gehen, weil ihre Arbeit nie genügend gewürdigt wurde, erst recht, wenn sie ihr Leben lang an einer Außenstelle im Schichtdienst gearbeitet haben!
* oh je ,ein sehr heikles Thema: es scheint so als würde man die noch vorhandenen älteren Mitarbeiter liebend gern "entsorgen" und zwar so schnell und kostenfrei wie möglich.
* Oft miterlebt, erhalten Alteingesessene einen "Altersbonus" und werden ohne Blick auf tatsächlich erbrachte Leistungen gegenüber nicht präsenten Beschäftigten begünstigt.
* Wenn Kollegen aus gesundheitlichen Gründen keine Führungsposition mehr wahrnehmen können, werden sie bei gleicher Beamtenbesoldung auf niedriger eingestufte, weniger anspruchsvolle Stellen gesetzt.
* Für manch Ältere ein klasse Laden - bei "keine Lust" werden sie von den restlichen Mitarbeitern "mitgezogen", die nur hoffen können, dass der Renteneintrittstag des "motivierten" Kollegen so schnell wie möglich da sein möge.
* Es gibt immer weniger Schonarbeitsplätze, nicht jeder kann Kontaktbereichsbeamter werden und spazieren gehen, sofern man dies in bestimmten Bezirken überhaupt noch möchte...
* Es gibt fast schon zu viele Kollegen 45+, deshalb hat die Stadtverwaltung ein Problem, die vielen Stellen so schnell mit guten Fachkräften zu besetzen.
* Oft stehen die eingefleischten, älteren Kollegen mit ihrer "das haben wir schon immer so gemacht"-Mentalität Veränderungen etwas im Wege... aber auch hier wird der Demografische Wandel kommen.
* viele ältere Kollegen haben innerlich gekündigt und versuchen ihre aktive Zeit bis zur Rente irgendwie zu überstehen, teils durch hohe Krankenstand und bringen sich kaum mehr ins Team ein

------------------------------------------------