



HESSEN



STATISTIK HESSEN

# ZUKUNFTS CHECK

Unsere Ziele für das HSL

# ZukunftsCheck

## UNSERE POSITIONIERUNG IN DER ARBEITSWELT VON MORGEN

### WO WIR STEHEN, WAS UNSERE ZIELE SIND UND WIE WIR SIE ERREICHEN



Im Arbeitsalltag möchten wir Wertschätzung erfahren und erfolgreich sein, aber auch fit und gesund bleiben. Die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt wandeln sich stetig. Damit wir diesen Anforderungen nicht nur gerecht werden, sondern mit ihnen auch Schritt halten, übernehmen wir im Hessischen Statistischen Landesamt – kurz HSL – gemeinsam Verantwortung. Deswegen haben wir die eigene Unternehmenskultur analysiert und sechs Handlungsfelder für das HSL identifiziert. Entstanden ist der sogenannte **ZukunftsCheck**. Der ZukunftsCheck zeigt, in welchen dieser Handlungsfelder wir bereits sehr gut aufgestellt sind und in welchen Bereichen wir die Chance haben, noch besser zu werden.

### GEMEINSAM VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Im ZukunftsCheck stehen die folgenden Themenfelder im Fokus: **Gesundheit, Digitalisierung, Vielfalt, Kompetenzen, Führung** und **Nachhaltigkeit**. In sechs Ausgaben des ZukunftsChecks machen wir jeweils eine Bestandsaufnahme: Wie sind wir im vorliegenden Themenfeld aktuell aufgestellt? Welche Lücken gibt es und wie können wir sie schließen? Wie können wir bestehende Angebote und Möglichkeiten im HSL intensiver nutzen, um den Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen zu begegnen? Ziel ist es dabei auch, unser Handeln an den drei Grundsätzen des HSL – „Zukunft gestalten“, „Balance halten“ und „Transparenz herstellen“ – zukunftsorientiert auszurichten.

Mit dieser sechsten Ausgabe des ZukunftsChecks komplettieren wir die bisher behandelten fünf Themenfelder um den noch offenen Punkt der Nachhaltigkeit. Wir zeigen nochmals für alle sechs zukunftsentscheidenden Themenfelder auf, wie gut wir bereits aufgestellt sind. Zudem setzen wir uns konkrete und strategische Ziele, die wir erreichen wollen. Entscheidend wird es sein, dass wir „dranbleiben“. Deshalb begleitet diesen ZukunftsCheck ein Schaubild, das uns auf einen Blick zeigt, was uns wichtig ist. Außerdem soll der ZukunftsCheck einmal jährlich ein Update erfahren. So setzen wir Impulse, die uns dabei helfen, unsere Zukunft weiter aktiv in die Hand zu nehmen und selbst zu bestimmen, wie wir uns entwickeln wollen.

Ich lade Sie ein, ein zukunftsfähiges HSL mitzugestalten und freue mich auf Ihre aktive Unterstützung.

Ihre

Präsidentin

## UNSERE GRUNDSÄTZE FÜR EIN ZUKUNFTSFÄHIGES VERWALTUNGSHANDELN

In einer sich wandelnden Arbeitswelt richten wir unser Handeln an drei Grundsätzen aus, die uns als Werte-Kompass dienen. Mit diesem gemeinsamen Verständnis der Grundpfeiler unserer Arbeit behalten wir die Sicherheit in unserem Handeln, die Wertschätzung im Umgang miteinander sowie die Orientierung in bewegten Situationen.

Das sind die drei Grundsätze, nach denen wir handeln wollen:



Die Grundsätze „Zukunft gestalten“, „Balance halten“ und „Transparenz herstellen“ sind keine leeren Hülsen. Sie finden sich schon heute in unserer täglichen Arbeit wieder. Dort werden sie zu ganz konkreten Handlungen, Zielen und Ergebnissen. Unser **ZukunftsCheck\*** sammelt und benennt unsere gemeinsamen Erfolge erstmals systematisch und gibt Ihnen einen Überblick, wo wir in den einzelnen Themenfeldern stehen, worauf wir bereits heute bauen können und welche Ziele wir uns setzen.

Wir haben den **ZukunftsCheck** in sechs Ausgaben für die Bereiche Gesundheit, Digitalisierung, Vielfalt, Kompetenzen, Führung und Nachhaltigkeit durchgeführt. Auf den folgenden Seiten finden Sie Updates zu den Themenfeldern Gesundheit, Digitalisierung, Kompetenzen, Vielfalt und Führung sowie das sechste und letzte Kapitel zur Nachhaltigkeit.

\* Der ZukunftsCheck des HSL lehnt sich an das „Zukunftssonar“ der [Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH](#) an. Das HSL hat die eigene Unternehmenskultur mithilfe der Demografieagentur ausgewertet und sich dann dazu entschieden, die identifizierten Themenbereiche Gesundheit, Digitalisierung, Vielfalt, Kompetenzen, Führung und Nachhaltigkeit systematisch anzuschauen und zukunftsgerichtet zu gestalten.

## INHALTSVERZEICHNIS DER THEMatischen KAPITEL

---

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| RESSOURCE GESUNDHEIT.....      | 5  |
| RESSOURCE DIGITALISIERUNG..... | 8  |
| RESSOURCE KOMPETENZEN.....     | 11 |
| RESSOURCE VIELFALT.....        | 14 |
| RESSOURCE FÜHRUNG.....         | 17 |
| RESSOURCE NACHHALTIGKEIT.....  | 19 |

## RESSOURCE GESUNDHEIT

### **Gesundheit macht uns stark für die Zukunft, weil...**

sie die Voraussetzung für eine positive Einstellung zur Arbeit, für Motivation, Leistungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit ist. In einer bewegten Arbeitswelt sind die körperliche und mentale Gesundheit von Beschäftigten und deren Widerstandskraft gegenüber Veränderungen und Krisen außerdem ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

## BESTANDSAUFNAHME

- +** *Das HSL fördert auf vielen Ebenen ein gesundes Arbeitsumfeld, u. a. mit diesen Maßnahmen:*
- +** Die Amtsleitung, die Führungskräfte und alle Beschäftigten stehen für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander ein.
  - +** Zahlreiche interne und externe Akteurinnen und Akteure fördern das Thema Gesundheit im Rahmen eines professionellen Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM), darunter die Beauftragten für BGM, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Arbeitsschutz sowie eine HSL-interne Arbeitsgruppe.
  - +** Eine institutionalisierte und lebendige Kommunikationskultur sorgt für eine hohe Transparenz im Handeln der Amtsleitung und anderer Funktionsträgerinnen und -träger u. a. aus dem Bereich des BGM. Wichtige Informationen werden gezielt ins gesamte Haus gestreut.
  - +** Das Arbeitsumfeld ist über den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinaus gesundheitsfördernd gestaltet, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und -orte, konkrete Zielvereinbarungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, durch Gesundheitsseminare oder durch Inklusion und den Abbau von Barrieren.
  - +** Die Arbeitsplätze sind modern und ergonomisch ausgestattet, z. B. mit höhenverstellbaren Schreibtischen.
  - +** Gemeinschaftsorte wie Teeküchen und die meet&eat-Räume bieten neben den rein praktischen Aspekten auch Raum für den informellen Austausch und das Miteinander.
  - +** Die Beschäftigten können sich an den zentralen Trinkwasserspendern mit gekühltem Wasser versorgen.
  - +** Bestimmte Aufgaben in Arbeitsschutz und -sicherheit wurden den Führungskräften übertragen. Die Beschäftigten haben eine Mitverantwortung. Geschultes Personal wie z. B. die Brandschutzbeauftragte sensibilisiert durch Fortbildungen, Unterweisungen oder regelmäßige Übungen.
  - +** Regelmäßige und passgenaue Präventionsangebote, Beratungsmöglichkeiten und aktive Aktionen ermöglichen den Beschäftigten die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung.
  - +** Ein BEM unterstützt krankheitsbedingt langzeitabwesende Beschäftigte bei der Rückkehr in den Beruf. Auch für familienbedingt abwesende Beschäftigte gibt es ein Eingliederungsprogramm.
  - +** Vielfältige Gesundheitsangebote und praktische Arbeitshilfen, die den Alltag erleichtern, werden von eigens dafür eingerichteten Arbeitsgruppen – kurz AGs – erarbeitet. In den AGs haben die Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld mitzugestalten. Das fördert die Identifikation mit dem HSL.
  - +** Die zentrale Lage der beiden Dienststellen fördert mit dem nahegelegenen Park die Bewegung in der Pause. Sie ermöglicht eine sehr gute ÖPNV-Anbindung und bietet gute Möglichkeiten, sich mit abwechslungsreicher Nahrung zu versorgen.

- + Mit dem Abschluss der Dienstvereinbarungen zur Flexiblen Arbeitszeit sowie zum Mobilen Arbeiten im Dezember 2023 haben wir einen großen Schritt in Richtung mehr Vereinbarkeit für *alle* Beschäftigten gemacht. Teil der Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten ist die Möglichkeit, einen Team-Tag in Präsenz einzuführen, der u. a. für mehr Wir-Gefühl sorgen kann.
- + Das Fortbildungsprogramm 2025 setzt seinen Fokus auf aktuelle und HSL-spezifische Themen.
- + Die Programme der drei HSL-Arbeitsgruppen für das Jahr 2025 sehen Gemeinschaftsaktionen vor, die für mehr übergreifenden Austausch und Zusammenhalt sorgen. Auf der Agenda stehen u. a. ein Personal-Event, der Gesundheitstag oder der Diversity-Tag.
- + Alle Beschäftigten haben 2024 eine neue Trinkflasche aus Glas erhalten. Die Flaschen sind mit einer Trinkskala und dem Statistik-Hessen-Logo bedruckt.
- + Die AG Diversity bereitet gemeinsam mit der AG ORGA Kommunikationen und Produkte rund um das Thema Offboarding vor. Der Leitfaden Offboarding ist bereits veröffentlicht, weitere Produkte sind in Vorbereitung.
- + Die BGM-Beauftragte und die AG Diversity haben für interessierte Beschäftigte im März 2024 einen Besuch der [Dauerausstellung Belle Wi](#) organisiert. Die Ausstellung eignet sich besonders für Personen, die sich auf eine Pflegesituation in der Familie vorbereiten müssen. Vielfältige Lösungen, die ein selbstbestimmtes Älterwerden in den eigenen vier Wänden ermöglichen, werden hier gezeigt. Auf einer Ausstellungsfläche von rund 200 Quadratmetern können sich Interessierte über barrierefreies Wohnen und hilfreiche Technik informieren.
- + Seit Mitte Mai 2024 können unsere Beschäftigten via [Wellhub](#) – einem Firmenfitnessprogramm, das die Hessische Staatskanzlei für ihren Geschäftsbereich anbietet – umfangreiche Gesundheits- und Sportangebote günstig nutzen.
- + In einem lebendigen Arbeitsalltag sind langfristige Vorausplanungen nicht immer möglich. Wir möchten deshalb Plattformen und Netzwerke für einen spontanen Austausch schaffen. Das könnten z. B. Mailverteiler sein, über die man sich kurzfristig für eine gemeinsame Mittagspause – sei es in der Kantine, bei einem Spaziergang oder im Sportraum – verabreden kann. Am 15. Mai 2024 wurde über einen kleinen Netzwerk-Verteiler eine erste „Bewegte Pause“ angeboten, sie findet seitdem regelmäßig statt.
- + Am 9. Juli 2024 besuchten zahlreiche HSL-Beschäftigte die EurOlympiade. Unter diesem Titel hatte die AG Gesundheit im HSL zum Gesundheitstag eingeladen. Die vielfältigen Aktionen – darunter Ballspiele, Lachyoga, ein Flugsimulator oder das gemeinsame Herstellen von Sportnahrung – folgten dem olympischen Motto: Dabeisein ist alles. Mit dem Gesundheitstag wollen wir unsere Beschäftigten weiter für Gesundheitsthemen sensibilisieren und ihre Partizipation fördern. Auch für 2025 ist ein Gesundheitstag geplant.
- NEU** + Im Januar 2025 haben unsere Schwerbehindertenveterung, die Amtsleitung und der Personalrat die neue Inklusionsvereinbarung unterzeichnet. Damit ist das HSL einen weiteren wichtigen Schritt zum Abbau von Barrieren gegangen.
- NEU** + Verschiedene Aktionstage und Feste luden die Beschäftigten 2024 dazu ein, gemeinsame Erlebnisse zu sammeln und weiter zusammenzuwachsen.
- NEU** + Das Patenprogramm für neue Beschäftigte bietet Einsteigerinnen und Einsteigern sowie den Patinnen und Paten eine schöne Gelegenheit, neue Kontakte außerhalb des eigenen Arbeitsbereichs zu knüpfen.
- NEU** + Die Amtsleitung positionierte sich im Februar 2025 mit ihrem Statement zur Individualisierung der Arbeitswelt. Sie stellte den hohen Stellenwert heraus, der der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im HSL zukommt.



### So will sich das HSL noch besser für die Herausforderungen des Gesundheitsmanagements aufstellen:



Wir wollen weitere Wege finden, die Individualisierung der Arbeit für *alle* Beschäftigten, die wir uns in der Zielvereinbarung zur 3. Zertifizierung „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ zur Aufgabe gemacht haben, umzusetzen. Die Maßnahmen zur Individualisierung durchdringen die gesamte Arbeitsgestaltung: Aufgaben, Werkzeuge/Digitalisierung, Zeit, Ort und Organisation. Gleichzeitig geben wir einen verbindlichen Rahmen vor, der einer ungesunden Entgrenzung zwischen Beruf und Privatleben bewusst entgegenwirkt, z. B. durch Arbeitszeitprogramme, Familienkonzepte und natürlich durch Angebote zur Gesundheitsförderung.



Wir wollen die Mitmach-Kultur im HSL fördern. Die Partizipation der Beschäftigten stärkt die Identifikation mit der eigenen Arbeit, dem Team und dem Arbeitgeber. So kann die Arbeitszufriedenheit jeder und jedes einzelnen wachsen. Davon profitiert das gesamte Haus. Maßnahmen dazu könnten Aktionstage oder gesteuerte Austausch-Angebote sein. Ein wichtiger Faktor bei der Stärkung der Mitmach-Kultur ist, dass die Führungskräfte sie selbst leben und in ihren Teams zeigen, dass eine aktive Teilhabe erwünscht ist.

### Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Gesundheit

#### Wir wollen...

- ... unsere hohen Gesundheitsstandards dauerhaft erhalten. Daran arbeiten Funktionsträgerinnen und Funktionsträger aus verschiedenen Bereichen Hand in Hand mit der Amtsleitung und den Interessenvertretungen.
- ... die Arbeitsumgebungsbedingungen unter dem Aspekt der Gesundheitsfreundlichkeit weiter ausbauen. Im Dienstgebäude in der Herrngartenstraße wird die Sanierung der Sanitäreinrichtungen für einen höheren Wohlfühlfaktor am Arbeitsplatz sorgen. Zudem setzen wir uns für nachhaltige Baumaßnahmen ein, die für eine gute Temperatur am Arbeitsplatz sorgen.
- ... insbesondere den Herausforderungen durch die Zunahme psychischer Erkrankungen gesundheitsbewusst begegnen. Dazu wird es voraussichtlich im Jahr 2025 eine psychische Gefährdungsbeurteilung mit anonymer Mitarbeiterbefragung geben.
- ... unsere Beschäftigten gut durch das gesamte Arbeitsleben begleiten. Am Demografie-Aspekt arbeitet unser Team Fortbildung, das Veranstaltungen zum Thema für Führungskräfte und Beschäftigte anbietet. Die Stabsstelle Qualitätsmanagement und Innenrevision erstellt Prozesse für einen geregelten Wissenstransfer.
- ... weiterhin die Anforderungen aus der Zielvereinbarung zur 3. Zertifizierung des HSL als „Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen“ umsetzen.
- ... unsere Dienstvereinbarung für das Mobile Arbeiten evaluieren und sie zum Jahresende 2025 erneuern.

## RESSOURCE DIGITALISIERUNG

### **Digitalisierung macht uns stark für die Zukunft, weil...**

der Einsatz moderner Technologien und Methoden uns einen Wettbewerbsvorteil verschafft: in unserer täglichen Arbeit, gegenüber anderen Informationsdienstleistern und um qualifiziertes Personal.

## BESTANDSAUFNAHME

### **+ Das HSL fördert die Digitalisierung mit vielen Mitteln, konkret u. a. mit diesen Maßnahmen:**

- + Ein großer Teil unserer Verwaltungsprozesse – z. B. Zeit- und Anwesenheitserfassung, Anträge, Recruiting, Signierung, Aktenführung, Versand von personalisierten Schreiben über den Druck-Service der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung u. v. m. – kann digital erledigt werden.
- + Wir gewährleisten eine vollständige Entwicklung von Fachanwendungen zur Erstellung, Durchführung, Aufbereitung, Analyse und Veröffentlichung der Statistiken, um einen voll digitalisierten Bearbeitungsprozess zu ermöglichen.
- + Zur Unterstützung der Digitalisierung hat das HSL bereits zahlreiche Produkte, Services und Prozesse eingeführt, umgesetzt oder entwickelt, bspw.:
  - Rechenzentrum-Umzug: Nutzung des modernen, professionellen Landesrechenzentrums
  - HeDok: Einführung der eAkte
  - LANPort: Überwachung des lokalen Netzwerkes
  - HessenPC inkl. zentraler Software-Verteilung: Standard PC-/Laptop-Arbeitsplatz
  - HessenVoice: Standard-Telefonie auf IP-Basis
  - Videokonferenz: professionelle Lösung in entsprechenden Räumen in HD-Qualität
  - HessenConnect: Videokonferenzlösung über HessenPC (Webex bzw. Nachfolge-App)
  - MS SharePoint: Team-Räume (intern und extern) für Projektgruppen
  - Nutzung des Mitarbeiterportals der Landesverwaltung
  - Public Key Infrastructure (PKI): Nutzung von Landeszertifikaten für Verschlüsselung und digitale Signatur
  - HessenSmartphone: Geräte mit sicherem Zugriff auf das dienstliche Postfach
  - HessenWLAN: offenes WLAN im HSL für Besucherinnen, Besucher und Sitzungsteilnehmende
  - HessenDrive: Datenaustausch mit Externen
  - HessenAccess: Anbindung von HessenPC-Geräten im Homeoffice oder von unterwegs
  - KeePass: Standard-Tool zur sicheren Speicherung von Passwörtern
  - Device Control: Verwaltung von Hardware-Zugriffen auf den HessenPCs (z. B. USB-Sticks)
  - Ticketsystem/Inventar-/Lizenzmanagement: Matrix42
- + Wir setzen auf digitale Kommunikation: zentral über das Mitarbeiterportal, individuell z. B. via Mail, Webex, Videokonferenz oder Filesharing in SharePoint und über HessenDrive.
- + Eigene Organisationseinheiten forschen u. a. mit Studentinnen und Studenten an statistischen Zukunftstechnologien, entwickeln sie weiter, veröffentlichen die Ergebnisse und bringen sie idealerweise zum Einsatz. Beispiele sind Webscraping, Fernerkundung und KI.

- + Wir stellen moderne IT-Plattformen zur Entwicklung von R-Programmen und für Webscraping bereit.
- + Wir engagieren uns in der Digitalstrategie Hessen und sind bei den Neuen Digitalen Daten (NDD) Vorreiter im Statistischen Verbund.
- + Im Statistischen Verbund ist das HSL in verschiedenen Gruppen prominent vertreten, z. B. im Arbeitskreis Informationstechnologien, im IT-Architekturboard, in der AG Neue Digitale Daten, der AG Zentrale Produktions- und Datenaufbereitungsverfahren (Leitung) oder dem AK Geo (Co-Leitung).
- + Verschiedene Einheiten, Funktionsträger und Richtlinien garantieren die Informationssicherheit für unser Haus, namentlich das Informationssicherheitsmanagement, die Informationssicherheitsleitlinie, das Informationssicherheitskonzept sowie unser IT-Notfallmanagement.
- + Das neue Erhebungsportal für die Meldenden ist im Februar online gegangen. Seit einiger Zeit bietet das Erhebungsportal einen zentralen Zugang zu Online-Erhebungen der amtlichen Statistik in Deutschland. Es vereinfacht den Zugang und bietet ein umfassendes Informationsangebot rund um die Online-Datenerhebung in der amtlichen Statistik. Das Erhebungsportal ist mit dem Relaunch noch moderner, nutzerfreundlicher und sicherer. Außerdem wurden neue Anforderungen zum Onlinezugangsgesetz (OZG) und zur Informationssicherheit erfüllt.

NEU

- + Zum neuen Jahr hat unsere IT ein System für das Management von Zugriffsrechten eingeführt, das sogenannte Access Rights Management. Das System dient der Dokumentation der vergebenen Benutzerkennungen und Rechteprofile. Führungskräfte erhalten durch das System einen besseren Überblick über die in ihrem Organisationsbereich vergebenen Berechtigungen.

NEU

- + Seit Januar 2025 bieten wir über unser Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Wissenschaft einen digitalen Zugang zu unseren Daten per Remote Access. Von nun an können Forscherinnen und Forscher von ihrem Arbeitsplatz an der Hochschule oder in ihrem Institut aus bequem und sicher unsere anonymisierten Einzeldaten analysieren. Zunächst kann über diesen Weg auf die Daten des Mikrozensus und der [DRG-Statistik zum fallpauschalen-basierten Abrechnungssystem der Krankenhäuser](#) zugegriffen werden. Das Angebot wird sukzessive um weitere Statistiken ergänzt.

NEU

- + Ein direkter Kontakt erleichtert die Einführung neuer Digitalthemen und konkreter Lösungen. Die neue Version von [IDEV \(Internet-Datenerhebung im Verbund\)](#) wurde den HSL-internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des Formats HSL-Insights vorgestellt; hier bot sich die Möglichkeit für einen unkomplizierten kollegialen Austausch.

### **So will sich das HSL noch besser für die Herausforderungen der Digitalisierung aufstellen:**



Wir bauen unsere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Digitalisierung und Automatisierung weiter aus, z. B. in der Statistikerstellung.



Wir fördern das Engagement unserer Beschäftigten, die in ihren Fachbereichen, in der AG ORGA oder über das Ideenmanagement des Landes Hessen mit ihren Ideen zur Arbeitserleichterung beitragen können. So entstehen im HSL bspw. Lernvideos. Teams organisieren sich in OneNote und unsere AG ORGA und die IT entwickeln gemeinsam praktische Arbeitshilfen.



Wir bieten allgemeine und spezialisierte (Weiter-)Qualifizierungen für unsere Beschäftigten an, damit sie jederzeit gut mit neuen Technologien und Methoden arbeiten können.

- ↑ Führung und Zusammenarbeit sind auf die digitale Arbeitswelt ausgerichtet und bleiben offen für innovative Technologien. Um das zu erreichen, setzen wir u. a. auf den regelmäßigen Austausch im HSL-Führungskräfte-Forum, die Vorgesetztenrückmeldung des Landes Hessen, die Jahresgespräche und die gezielte Fortbildung für Führungskräfte, Beschäftigte und Teams.
- ↑ Wir gehen neue Wege in der Personalbeschaffung und internen Qualifizierung und Förderung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, der uns insbesondere im IT-Bereich betrifft.
- ↑ Als nutzerorientierter Informationsdienstleister bieten wir unsere Verwaltungsleistungen – also unsere statistischen Erhebungen – im Verwaltungsportal Deutschland und Hessen digital an. Damit genügen wir dem OZG. Um unsere Services bestmöglich in den digitalen Portalen bereitzustellen, sind Verbundabsprachen, technische Upgrades wie das neue Erhebungsportal, die Umstellung auf die [IDEV-Version 5](#) im Statistischen Verbund oder die Befähigung der Beschäftigten nötig. Die Beschäftigten sollen die sich aus den technischen Upgrades ergebenden Änderungen kennen und wissen, wie sie diese Änderungen konkret in ihrem Arbeitsalltag umsetzen.
- ↑ Wir arbeiten an einem verbesserten Informationsangebot für Online-Tabellen.

### Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Digitalisierung

Wir wollen...

- ... den Entwicklungen in der Arbeitswelt gegenüber offen bleiben und gestaltend mitwirken.
- ... eine positive Haltung zur Digitalisierung bei Führungskräften und Beschäftigten fördern.
- ... transparent kommunizieren und so Selbstbewusstsein und Vertrauen aufbauen.
- ... die Nutzung von öffentlich zugänglichen Internet-Daten im Rahmen des Verbund-Folgeprojekts „Webscraping“ bis Ende 2026 ausbauen und weitere Anwendungsfälle umsetzen.
- ... eine Data Governance für das HSL entwickeln und das Verbund-Projekt „Statistical Data Warehouse“ bis Ende 2026 umsetzen.
- ... mit im Rahmen des [Projekts FernEE](#) Erträge in der Landwirtschaft mithilfe von Satellitenbildern und maschinellem Lernen schätzen. Für ausgewählte Kulturen sollen für den Verbund mittels Fernerkundung ergänzende Schätzungen vorgenommen werden.
- ... passende Personalentwicklungsmaßnahmen anbieten, um den Beschäftigten ein lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Für 2025 steht über die Gemeinsame Fortbildung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wieder ein umfangreiches Programm an Fachfortbildungen zur Verfügung. Auch die Kurse der Zentralen Fortbildung des Landes Hessen oder der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung bieten in diesem Jahr Veranstaltungen u. a. zum Thema Digitalisierung an, die für HSL-Beschäftigte offen sind. Darüber hinaus werden im Rahmen der internen Fortbildung bedarfsgerechte individuelle Fortbildungen durchgeführt.
- ... die Einführung neuer Digitalthemen im HSL weiterhin professionell und durch kollegialen Austausch begleiten, u. a. mit HSL-Insights-Terminen, in denen thematisch besonders spezialisierte Beschäftigte ihre Kolleginnen und Kollegen schulen. Themen, die jetzt schon feststehen: Statistical Literacy und LinkedIn.

### RESSOURCE KOMPETENZEN

#### Kompetenzen machen uns stark für die Zukunft, weil...

sie maßgeblich bestimmen, ob wir das nötige Rüstzeug für die Arbeitswelt von morgen mitbringen. In unseren Kompetenzen verbinden wir Wissen, Können und Wollen, um Aufgaben und Herausforderungen auf ganz unterschiedlichen Gebieten erfolgreich zu meistern.

## BESTANDSAUFNAHME

---

- +** *Das HSL fördert die Kompetenzentwicklung seiner Beschäftigten mit vielen Mitteln, konkret u. a. mit diesen Maßnahmen:*
- +** Unser Verständnis von Zusammenarbeit und Führung basiert auf den Grundsätzen über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung. Wie dort im Detail beschrieben wird, verstehen wir die Kompetenzentwicklung als eine gemeinsame Aufgabe von Führungskräften und Beschäftigten. Von allen Beschäftigten wird eine positive Haltung zur Arbeit und zum lebenslangen Lernen erwartet und durch die Hauskultur gefördert. Zugleich unterstützen wir als Arbeitgeber unsere Beschäftigten dabei, individuelle Kompetenzen zu erwerben und zu vertiefen.
  - +** Unser internes Weiterbildungsprogramm folgt dem Rahmenkonzept Fort- und Weiterbildung in der Hessischen Landesverwaltung. Kern dieses Konzepts ist es, den Wandel als Normalität zu verstehen. Das Land Hessen und damit auch das HSL möchten als moderne, flexible und zukunftsfähige Arbeitgeber dieses Leitbild umsetzen. Alle Beschäftigten sollen in die Lage versetzt werden, „[...] Veränderungsnotwendigkeiten frühzeitig zu erkennen und positiv zu nutzen.“ Sie sollen dazu befähigt werden, sich selbst und ihre Aufgabenerledigung weiter zu entwickeln; sie sollen darüber hinaus in ihrer Überzeugung bestärkt werden, selbst etwas zu bewirken, um auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können.
  - +** Das Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung ist für uns eine Richtschnur, nach der wir die Kompetenzentwicklung unserer Beschäftigten fördern. Einige Ziele der strategischen Personalentwicklung im Rahmenkonzept berühren die Kompetenzentwicklung unmittelbar:
    - Motivation und lebensbegleitendes Lernen, Weiterentwicklungschancen, Qualifizierungsmaßnahmen [...];
    - Kooperations-, Kommunikations- und Veränderungsbereitschaft;
    - Gesunderhaltung aller Beschäftigten;
    - Wertschätzende Führungs- und Kommunikationskultur und ein positives Arbeitsklima;
    - Stärkung eines diskriminierungsfreien und die Gleichbehandlung fördernden (Arbeits-)Umfelds;
    - Chancengleichheit von Frauen und Männern insbesondere durch Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenslagen im Berufsalltag sowie Würdigung der unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien bei der Personalauswahl sowie der beruflichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Beamtinnen und Beamten;
    - Konstruktive Beteiligung der Beschäftigten an Veränderungsprozessen;
    - Ausbau der mit der Digitalisierung verbundenen IT-Kompetenz in den Dienststellen.
 Wir berücksichtigen diese Ziele bei der Auswahl und Entwicklung unserer Beschäftigten.

- + Wir sind uns bewusst, welche Kompetenzen unsere Beschäftigten mitbringen müssen, um in ihrer Arbeit erfolgreich und mit den Arbeitsumständen und Ergebnissen zufrieden zu sein. Die Kompetenzprofile formulieren wir in Stellenausschreibungen, Einarbeitungsplänen, Tätigkeitsbeschreibungen und Jahresgesprächen, um volle Transparenz zu schaffen. Wir fordern neben den rein fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen ein, bei Führungskräften kommen Führungskompetenzen hinzu.
- + Umfassende Fortbildungsangebote ermöglichen unseren Beschäftigten eine zielgerichtete Kompetenzentwicklung, die dienstliche Notwendigkeiten mit persönlichen Interessen verbindet. Für Führungskräfte besteht eine Fortbildungspflicht; die Zentralabteilung hat das Monitoring hierzu in der Hand. Haben Beschäftigte einen individuellen, dienstlich begründeten Fortbildungsbedarf, dann unterstützt das Team Fortbildungen sie bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungsmöglichkeiten.
- + Unsere Beschäftigten treiben die Digitalisierung der amtlichen Statistik aktiv voran – wir unterstützen dies durch technische Ausstattung, das Transparentmachen von Veränderungsprozessen oder den internen Wissenstransfer.
- + Unser BGM vermittelt Kompetenzen in der Gesunderhaltung und Selbstfürsorge. Dazu gehört auch das Engagement der AG Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie klärt unsere Beschäftigten in Sachen Gesundheit und Fitness auf und ermöglicht Partizipation, z. B. im Rahmen des jährlichen Gesundheitstags.
- + Unsere Führungskräfte leben Kompetenzentwicklung vor und fördern ihre Mitarbeitenden.
- + Wir folgen den [Empfehlungen des Statistischen Beirats des Bundes für die Fortentwicklung der amtlichen Statistik für die Jahre 2022 bis 2026](#). Darin ist als wesentliche Anforderung formuliert, dass die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder den Ausbau von *Data Literacy* sowohl innerhalb als auch außerhalb der öffentlichen Verwaltung vorantreiben. Gemeint ist, dass das Verstehen von Statistik und ihrer Bedeutung gefördert werden soll. Dazu ist eine moderne, aktive und breit aufgestellte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit nötig. Dies setzen verschiedene Einheiten in enger Zusammenarbeit um. Beispiele für einen niedrighwelligen Einstieg in die Statistik sind die Zahl des Monats, Infografiken und Poster oder statistische Webanwendungen. Um solche Einstiegsangebote produzieren zu können, ist eine stetige Weiterentwicklung der eigenen Kommunikations- und Digitalkompetenzen notwendig.
- + Wir betreiben ein professionelles Wissensmanagement. Die Stabsstelle „Qualitätsmanagement und Innenrevision“ erstellt den Rahmen hierfür und überprüft die Umsetzung in den einzelnen Einheiten. Bausteine des professionellen Wissensmanagements sind bspw. die Verpflichtung zum Führen von Wissensakten und zur Prozessdokumentation. Die Stabsstelle führt außerdem Projekte zur internen Prozessstandardisierung in unserem Kerngeschäft, der Statistikproduktion, durch und stärkt die Kompetenzen der Mitarbeitenden durch Schulungen, Wissensakten etc. Sie sichert die Qualität der Ausführung der Aufgaben und identifiziert und unterstützt Prozessoptimierungen.
- + Unsere Führungskräfte führen jedes Jahr standardisierte Jahresgespräche zum Förder- und Entwicklungsbedarf mit den ihnen zugeordneten Beschäftigten. Abseits des Tagesgeschäfts bieten diese Gespräche Gelegenheit, gezielt über individuelle Kompetenzen – vorhandene wie solche, die erworben werden sollen –, zu sprechen. Führungskräfte und Beschäftigte werden in der Vorbereitung und Gesprächsführung durch Vorlagen und ein Begleitheft mit Tipps unterstützt. Seit 2024 bietet das HSL außerdem in Abständen eine Inhouse-Fortbildung unter dem Titel „Jahresgespräche – Wie bereite ich mich darauf vor?“ an.
- + Alle drei Jahre führt das HSL die Vorgesetztenrückmeldung durch. Hier haben Beschäftigte Gelegenheit, das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten im Detail zu bewerten. Die Führungskräfte selbst müssen ihre Führungsfähigkeiten ebenfalls reflektieren. Ein gemeinsames Gespräch über Selbst- und Fremdbewertung soll zu einer Weiterentwicklung der Führungskompetenzen und einer verbesserten Zusammenarbeit beitragen.
- + Die Förderung von Beschäftigten bspw. durch die Übertragung einer Sonder- oder Projektaufgabe, die Beteiligung an einer Leitungs- oder Führungsaufgabe, die Vertretung bei höherwertigen Aufgaben, die Vertretung des HSL in einem Arbeitskreis sowie durch Job-Rotationen innerhalb des HSL und der Landesverwaltung ist Aufgabe der Führungskräfte und soll u. a. im Jahresgespräch thematisiert werden.

- + Die AG ORGA unterstützt die Beschäftigten in der selbstständigen Kompetenzentwicklung, indem sie praktische Hilfen für den Arbeitsalltag bereitstellt.
- + Die AG Diversity thematisiert die verschiedenen Aspekte von Vielfalt und deren Bedeutung regelmäßig. So wurde bspw. im Jahr 2023 der [Leitfaden Vielfalt leben!](#) neu aufgelegt. Auch Mitmach-Aktionen stehen auf dem Programm, so z. B. der Besuch der [Dauerausstellung Belle Wi](#), der Diversity-Tag oder die [Aktionswoche Wiesbaden engagiert](#). Die gemeinsamen Erlebnisse stärken die Vielfaltskompetenz der Mitarbeitenden ganz praktisch.
- + Die Kompetenzen in der Kommunikation und Zusammenarbeit steigern wir u. a. durch gemeinsame Erlebnisse. So stehen im Jahreskalender des HSL einige Termine, an denen Beschäftigte abseits des Tagesgeschäfts zusammenkommen. Das sind u. a. das Personalevent, der Gesundheitstag oder unser Winterzauber. Auch auf Arbeitsebene fördern wir das Netzwerken unserer Beschäftigten: So gibt es zentral organisierte Besprechungen für die Abteilungsleitungen, die Führungskräfte, die Sachgebietsleitungen sowie die Referentinnen und Referenten und natürlich die Besprechungen innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten und Teams.
- + Wir analysieren in regelmäßigen Abständen die Altersstruktur unseres Hauses und führen basierend auf den Ergebnissen eine Personalbedarfsplanung durch. So wird sichtbar, welche Kompetenzen uns wo durch Fluktuation und Altersabgänge verloren gehen. Indem Lücken frühzeitig identifiziert werden, kann das Personalreferat gezielt Personal mit den gefragten Kompetenzen suchen.
- + Unsere Zielvereinbarung zur Rezertifizierung mit dem [Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen](#) läuft bis 2026. Wir erfüllen die in der Zielvereinbarung gesetzten Ziele bereits jetzt und arbeiten an ihrer Weiterentwicklung. Unser langfristiges Ziel ist es, allen Beschäftigten die bestmögliche Vereinbarkeit zu gewähren. So fördern wir die Zufriedenheit der Beschäftigten und stärken ihre Motivation und Energie, um neue Kompetenzen zu erwerben.
- + Im Juni 2024 fand ein erstes Netzwerktreffen für neue Beschäftigte statt. In diesem Rahmen erhalten sie Gelegenheit, die Vernetzung als soziale Kompetenz aktiv einzuüben. Diese Netzwerktreffen sollen regelmäßig stattfinden.
- + Ein Offboarding-Leitfaden, den die AG ORGA und die AG Diversity gemeinsam erarbeitet haben, strukturiert und professionalisiert den Wissenstransfer für den Fall, dass Mitarbeitende längere Zeit ausfallen oder das Amt verlassen.

### **So will sich das HSL noch besser für die Herausforderungen der Kompetenzentwicklung aufstellen:**

- ↑ Wir greifen aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Digitalisierung, Arbeitsmarkt, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf. So können wir die Kompetenzen unserer Beschäftigten stärken, um weiterhin zuverlässige Daten produzieren zu können. Hierfür identifizieren wir geeignete Wege der Kompetenzvermittlung.
- ↑ Wir möchten die Kompetenzen in der Wissensvermittlung und Wissensaneignung stärken. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn Beschäftigte ihren Tätigkeitsbereich intern wechseln oder das HSL verlassen.
- ↑ Als Teil der amtlichen Statistik stärken wir das Fachwissen unserer Beschäftigten zu statistischen Konzepten und Methoden („Statistical Knowledge“) durch interne Fortbildungen sowie die Teilnahmemöglichkeit an Angeboten des Statistischen Verbunds.

### **Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Kompetenzen**

Wir wollen...

- ... den hohen Standard in Gesundheitskompetenzen beibehalten, den unsere Beschäftigten sich erarbeitet haben.
- ... eine Modell-Wissensakte auch für nicht-statistische Bereiche erstellen.

- ... weiterhin ein hochwertiges und maßgeschneidertes Fortbildungsprogramm anbieten und die Angebote weiterentwickeln.
- ... unser Onboardingprogramm weiterführen und mit der Unterstützung aller Beteiligten regelmäßig evaluieren.

## RESSOURCE VIELFALT

### **Vielfalt macht uns stark für die Zukunft, weil...**

wir bereits zahlreiche Facetten, Erfahrungen und Talente der hessischen Bevölkerung im HSL abbilden und auch weiterhin im HSL bzw. in der Landesverwaltung benötigen, um erfolgreich, auf der Höhe der Zeit und bürgernah arbeiten zu können.

## BESTANDSAUFNAHME



### **Das HSL fördert eine vielfaltsorientierte Arbeitsumgebung mit vielen Mitteln, konkret u. a. mit diesen Maßnahmen:**

- + Bereits seit 2011 ist das HSL als hessische Landesbehörde Unterzeichnerin der [Charta der Vielfalt e. V.](#) Der Verein sensibilisiert für die Vorteile, die Unternehmen von einem positiven Vielfaltsmanagement haben. Dieser Managementansatz hilft Arbeitgebern z. B. dabei, den Fachkräftemangel auszugleichen und neue Zielgruppen potenzieller Beschäftigter zu erschließen. Außerdem steigert er die Wertschätzung für das Individuum. Das HSL nutzt die Materialien und Tipps, die die Charta der Vielfalt e. V. anbietet, und beteiligt sich mit Aktionen am jährlichen bundesweiten Diversity-Tag.
- + Der Hessische Landtag hat 2023 [Hessens erstes Integrations- und Teilhabegesetz](#) beschlossen. Das Gesetz ist ein Schlüssel zur Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Eine Vorreiterrolle in der Umsetzung kommt dem Land zu: Es schafft die Rahmenbedingungen, Strukturen und Angebote für eine chancengerechte Teilhabe und sorgt für eine bessere Repräsentanz und Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte. Ein zentrales Ziel ist es, mehr Menschen mit Migrationsgeschichte für die Arbeit in der Landesverwaltung zu gewinnen.  
  
Das HSL unterstützt die Landesverwaltung hierin, indem es die regelmäßige [Befragung zur Vielfalt in der Hessischen Landesverwaltung](#) durchführt, zuletzt für die Jahre 2021/2022. Natürlich bemüht das HSL sich auch, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in seinen eigenen Reihen zu steigern. Die Entwicklung dieser Quote ist positiv: Eine Umfrage der AG Diversity aus dem April 2024 ergab, dass 17,4 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben. 2019 hatten 15,0 % angegeben, einen Migrationshintergrund zu haben.
- + Das HSL nimmt am Gender & Diversity Jour Fixe des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (HMSI) teil, informiert sich dort über aktuelle Entwicklungen und Möglichkeiten und vernetzt sich mit anderen Akteurinnen und Akteuren aus dem Feld des Diversitymanagements.
- + Im HSL respektieren wir die Bestimmungen des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes \(AGG\)](#) und setzen sie in unserem Arbeitsalltag um. Alle Beschäftigten werden bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit für unser Haus zum AGG geschult. Das HMSI plant, dieses eLearning zu einem verpflichtenden Wiederholungsmodul für alle Landesbeschäftigten zu machen.

- + Im [Hessischen Gleichberechtigungsgesetz \(HGIG\)](#) ist festgelegt, dass Dienststellen ab 50 Beschäftigten mindestens eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen. Bei uns übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte Natascha Michel diese Funktion. Unterstützt wird sie dabei von ihrer ersten Stellvertreterin Charlotte Pfeil und ihrer zweiten Stellvertreterin Laura Wohlfahrt. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung des HGIG und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des AGG. Sie unterstützt die Amtsleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze und hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere für die Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zuständig. Zentrale Bestandteile dieses Plans sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Daneben begleitet die Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Vorgänge, z. B. Stellenbesetzungsverfahren oder die Verhandlungen von Dienstvereinbarungen.
- + Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) setzt sich für die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der ihnen Gleichgestellten ein. In Zusammenarbeit mit der Amtsleitung, dem Personalrat, dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, den Beauftragten für Gleichstellung, Datenschutz, Arbeitsschutz, Sicherheit und Brandschutz wirkt die SBV auf ein Arbeitsumfeld hin, das den Bedürfnissen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen gerecht wird. Ganz konkret erarbeitet die SBV bspw. gemeinsam mit der Amtsleitung und der / dem Inklusionsbeauftragten eine Inklusionsvereinbarung. Die SBV beteiligt sich zudem an den Sitzungen des Personalrats und an der HSL-internen Gremienarbeit. Auch in einzelnen Stellenbesetzungsverfahren ist die SBV aktiv. Hier unterstützt sie schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber. Im Bereich des Arbeitsschutzes setzt sich die SBV für den stetigen Ausbau barrierefreier Wege und Arbeitsplätze ein.
- + Im HSL ist die [AG Diversity](#) etabliert. In der AG engagieren sich Kolleginnen und Kollegen, denen das Thema Vielfalt besonders am Herzen liegt. Neben der Sensibilisierung für Vielfaltsthemen – z. B. mit dem [Leitfaden „Vielfalt leben!“](#) – hat die AG es sich zur Aufgabe gemacht, in gemeinsamen Aktionen, an denen die Beschäftigten sich beteiligen können, ein vielfältiges Miteinander zu leben, in dem alle den eigenen Platz finden können. 2024 organisierte die AG Diversity bspw. zusammen mit der Behördlichen Gesundheitsbeauftragten einen Besuch in der Ausstellung Belle Wi. Auch anlässlich des Diversity-Tages 2024 gab es Mitmach-Aktionen.
- + Unser Recruiting ist darauf ausgerichtet, eine vielfältige Belegschaft zu fördern. Wir schätzen und begrüßen ausdrücklich Bewerbungen aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.
- + Im September 2024 wurde der Offboarding-Leitfaden veröffentlicht. Dieser Leitfaden unterstützt unter anderem Beschäftigte, die dem Ende ihrer Berufstätigkeit entgegengehen.
- + Das ehrenamtliche Engagement der HSL-Beschäftigten wurde im Dezember 2024 im Rahmen eines Infotags zum Ehrenamt gewürdigt. Alle Beschäftigten waren eingeladen, sich umfassend zu informieren. Auch über Möglichkeiten, im Rahmen von *Corporate Volunteering* gemeinsam aktiv zu werden, wurde gesprochen.
- NEU** + Im Januar 2025 haben unsere Schwerbehindertenvertretung, die Amtsleitung und der Personalrat die neue Inklusionsvereinbarung unterzeichnet. Damit ist das HSL einen weiteren wichtigen Schritt zum Abbau von Barrieren gegangen.



### **So will sich das HSL noch besser für die Herausforderungen des Vielfaltsmanagements aufstellen:**

-  Die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die bzw. der Inklusionsbeauftragte setzen sich weiterhin für ein Arbeitsumfeld ein, das Teilhabe und Chancengleichheit für alle Beschäftigten ermöglicht.
-  Die AG Diversity klärt kontinuierlich über die positiven Effekte einer vielfältigen Beschäftigtenstruktur auf und fördert mit Gemeinschaftserlebnissen den Zusammenhalt der Beschäftigten.
-  Wir machen die HSL-Beschäftigten auf Fortbildungen aufmerksam, die sich mit Vielfalt und Diversitymanagement beschäftigen.
-  Wir bleiben im Dialog mit Kolleginnen und Kollegen in anderen Landesinstitutionen, die sich mit den Aspekten Vielfalt und Diversity beschäftigen.

### **Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Vielfalt**

#### Wir wollen...

- ... weiterhin aktiv über die Vielfalt im HSL kommunizieren. Dazu wird u. a. das Poster HSL Inside jährlich anlässlich des Diversity-Tages aktualisiert, um die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Auge zu behalten.
- ... unterjährig Aktionen starten, an denen Beschäftigte teilnehmen können.
- ... die Ziele unseres Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2024 bis 2030 weiterverfolgen und angedachte Maßnahmen kontinuierlich umsetzen. Das Monitoring sieht einen Zwischenbericht für das Jahr 2027 vor.
- ... 2025 wieder eine Inhouse-Veranstaltung zum Thema Diversitymanagement und Demokratieförderung anbieten.
- ... die Fotowand „Wir sind HSL“ 2025 als visuelles Statement für die Vielfalt unserer Beschäftigten neu auflegen. Alle Kolleginnen und Kollegen sind eingeladen, sich auf dieser Fotowand mit einem Porträtfoto vorzustellen. Die Fotowand wird jeweils im Foyer beider Dienstgebäude aufgehängt.
- ... uns 2026 um das Prädikat Total E-Quality bewerben, das Arbeitgeber auszeichnet, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt erfolgreich verankert haben.

## RESSOURCE FÜHRUNG

### **Führung macht uns stark für die Zukunft, weil...**

sie uns jeden Tag in unserer Arbeit bestärkt und würdigt. Gute Führung ermutigt uns, neue Aufgaben anzugehen, sie unterstützt uns bei Herausforderungen und im Umgang mit Fehlern, findet mit uns Lösungen und motiviert uns, selbstständig zu entscheiden.

## BESTANDSAUFNAHME

### **+ Das HSL fördert eine starke Führungskultur mit vielen Mitteln, konkret u. a. mit diesen Maßnahmen:**

- + Standardisierte Jahresgespräche eröffnen mithilfe von Leitfäden und Checklisten für Führungskräfte und Beschäftigte das Gespräch auch über versteckte Erwartungen und Wünsche.
- + Die Vorgesetztenrückmeldung bietet regelmäßig eine Plattform, auf der sich Beschäftigte und ihre Führungskräfte über die Führungskultur und Zusammenarbeit im Team austauschen.
- + Die Führungskräfte können sich anonym und kostenlos von externen Coaches beraten lassen.
- + Die Aufgaben, Erwartungen und Entscheidungsspielräume der Führungskräfte im HSL sind in der Geschäftsordnung aufgeführt, die Bezug nimmt auf die Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung der Hessischen Landesverwaltung.
- + Die sozialen Kompetenzen und die Passung zwischen den Werten des HSL und potenziellen neuen Führungskräften stellen eine Auswahlgrundlage in Vorstellungsgesprächen dar.
- + Neueingestellte und intern aufsteigende Führungskräfte werden in der Probezeit durch das für Personalentwicklung zuständige Referat begleitet und unterstützt. Sie haben ebenfalls die Möglichkeit, sich den Einstieg mithilfe einer Patin oder eines Paten zu erleichtern.
- + Wir nehmen die Verpflichtung zur Fortbildung für die Führungskräfte auf Basis der Grundsätze der Zusammenarbeit und Führung der Hessischen Landesverwaltung ernst. Deren vielseitige Fortbildung ist somit gesichert.
- + Nachwuchsführungskräfte haben die Möglichkeit, die umfangreiche Seminarreihe zur Führungskräfteentwicklung der Zentralen Fortbildung zu durchlaufen.  
Darüber hinaus bieten wir regelmäßig intern Fortbildungen zu aktuellen Themen der Führung an, wie z.B. gesund führen, wertorientiert führen, Führen auf Distanz oder Teamzusammenarbeit gestalten.
- + Regelmäßige Besprechungen auf allen Hierarchieebenen eröffnen die Möglichkeit zum Austausch über Best Practice und kollegiale Beratung.
- + Die dreimal jährlich stattfindende Führungskräfteklausur und der damit verbundene Führungskräfteworkshop bieten eine Plattform für Input von qualifizierten Trainerinnen und Trainern zu Themen, die die Führungskräfte aktuell beschäftigen, sowie für eine gemeinsame Diskussion dieser Themen.



### So will sich das HSL noch besser für die Herausforderungen der Führung aufstellen:



Die Mitarbeiterbindung soll als eine der wichtigsten Führungsaufgaben verstanden werden.



Um die Mitarbeiterbindung zu fördern, möchten wir die Führungskräfte darin bestärken, trotz Arbeitsverdichtung nach Möglichkeiten zu suchen, um die Beschäftigten nach ihren Begabungen und Potenzialen einzusetzen und gemeinsam mit Referat ZB „Personal, Personalentwicklung“ Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu finden.



Um dem durch Fachkräftemangel und Fluktuation entstandenen Dauerzustand von Einarbeitung und Verabschiedung zu begegnen, will Referat ZB „Personal, Personalentwicklung“ unsere Führungskräfte durch mehr Anstrengungen in der Personalwerbung sowie professionelles und standardisiertes On- und Offboarding unterstützen.



Die Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie bzw. Privatleben soll ein Schwerpunktthema der nächsten Jahre werden, um die Übernahme der Führungsrolle attraktiver zu machen.



Die Weiterentwicklung von Beschäftigten und insbesondere von potentiellen Nachwuchsführungskräften soll stärker in den Vordergrund rücken.

### Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Führung

Wir wollen...

- ... weiterhin die Diskussion und Lösungssuche der Führungskräfte zu aktuellen und akuten Themen der Personalführung mithilfe des Führungskräfte-Forums fördern.
- ... Führungskräfte durch ausgewählte Seminare zu aktuellen und zukünftigen Schwerpunkten der Führung unterstützen.
- ... durch systematische Jahresgespräche und individuelle Entwicklungsgespräche Türen für die Weiterentwicklung von herausragenden Beschäftigten und potentiellen Nachwuchsführungskräften öffnen und sie gezielt weiterverfolgen.
- ... den Führungskräften durch professionelle externe Beratung die Möglichkeit bieten, individuelle Herausforderungen zu lösen und gestärkt die Führungsrolle zu übernehmen.
- ... die Vereinbarkeit von Führungsposition und Privatleben stärken. Dazu wird ein Konzept erstellt, um Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu realisieren und attraktiv zu gestalten. Dies wurde bereits als Maßnahme im aktuellen Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2024-2030 festgehalten.

## RESSOURCE NACHHALTIGKEIT

### Nachhaltigkeit macht uns stark für die Zukunft, weil...

...ein umsichtiger und verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen – ob finanziellen, ökologischen, personellen – nicht nur unsere Projekte stärkt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schont. Wir unterstützen durch nachhaltiges Handeln und Wirtschaften neben der Umsetzung der 17 *Sustainable Development Goals* der UN – kurz SDG – auch die öffentlichen Haushalte in Hessen und somit die Gesellschaft als Ganzes.

## BESTANDSAUFNAHME



**Das HSL fördert nachhaltiges Handeln und Wirtschaften mit vielen Mitteln, konkret u. a. mit diesen Maßnahmen:**

- + Das HSL unterstützt die Hessische Landesregierung mit objektiven und zuverlässigen Zahlen und Berichten dabei, nachhaltiger handeln zu können, bspw. mit dem [Nachhaltigkeitsbericht](#), der die Umsetzung der [17 SDG](#) in Hessen beobachtet. Ein anderes Beispiel ist die [Befragung zur Vielfalt in der Hessischen Landesverwaltung](#), die regelmäßig von unserem Haus durchgeführt wird. Diese Befragung zielt darauf ab, vielfältigeres Personal in die Hessischen Landesbehörden zu locken und damit sicherzustellen, dass dort die Gesellschaft insgesamt besser abgebildet ist und dass keine Nachwuchsprobleme entstehen. Weitere Beispiele sind:
  - Treibhausgasbilanz für das Land Hessen
  - Daten zur Energiewirtschaft
  - Abfallmengenbilanz des Landes Hessen
  - Landessozialbericht
  - Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Deutschlandweite Projekte:

- Bildung in Deutschland – Mitgliedschaft in der Autorengruppe des Nationalen Bildungsberichts
  - Implementierung und verbundweite Erhebung des BNE-Indikators „Schullabel“ (Bildung für Nachhaltige Entwicklung) im Rahmen der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie
- + Die Hessische Landeshaushaltsordnung sowie das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz bilden die Basis für nachhaltiges Wirtschaften im HSL. So sind für alle finanzwirksamen Maßnahmen angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen, wobei auch ökologische und soziale Folgekosten zu berücksichtigen sind. Auch bei Vergaben sind umweltbezogene Aspekte zu berücksichtigen und Beschaffungen grundsätzlich nachhaltig auszurichten. Die Innenrevision des HSL überprüft die Einhaltung im Rahmen ihrer Tätigkeit. Die Vorgaben bewirken bspw. die Nutzung eines Hybrid-Fahrzeugs als Dienstwagen.
- + Das HSL setzt auf bewussten Energieeinsatz: Einen Teil des eigenen Energiebedarfs kann das HSL mit dem Strom aus dem hauseigenen Blockheizkraftwerk abdecken. Energieintensive Geräte und Maschinen wurden in den letzten Jahren weitgehend abgeschafft. So wurden die Klimaanlage in den Serverräumen abgeschaltet, zusätzlich wurden Server zur HZD verlegt. Einen weiteren Posten mit viel Einsparpotenzial macht die Beleuchtung aus. Im Dienstgebäude Herrngartenstraße wurde sie bereits komplett auf LED umgestellt und in den Gemeinschaftsbereichen wurden Bewegungsmelder installiert, in der Rheinstraße ist der Umbau ebenfalls gestartet.

- + Auch der Umgang mit der lebenswichtigen Ressource Wasser ist im HSL vom Nachhaltigkeitsgedanken geprägt. Zum einen sind die Dienstgebäude mit zentralen Wasserspendern ausgestattet, wo man so viel Wasser zapfen kann, wie man gerade benötigt. Das beugt Verschwendung vor. Zum anderen verhindern moderne Sanitäranlagen im Dienstgebäude in der Rheinstraße bereits heute einen hohen Wasserverbrauch. Auch die Sanitärräume in der Herrgartenstraße sollen modernisiert werden.
- + Das HSL folgt weiter den im Zuge der Energiekrise von 2022 erstmals verordneten [Energiesparmaßnahmen](#), die öffentliche Institutionen zu einem nachhaltigem Energieeinsatz anhalten. Hierunter fallen bspw. eine Raumtemperierung von 19 Grad oder der Verzicht auf eine nächtliche Beleuchtung von Gebäuden.
- + Die HSL-Beschäftigten können bis zu 50 % ihrer regelmäßigen Arbeitszeit mobil arbeiten. Damit sinkt der Energieverbrauch des HSL.
- + Seit der Umstellung auf eine neue Druckmaschine im Juli 2023 verzeichnet unser Team der Digitalen Medienproduktion ca. 80 % weniger Ausschuss an Papier.
- + Der Toner, den die neue Druckmaschine einsetzt, erreicht im sogenannten „deinkability-Prozess“ das Prädikat „gut“. Unter „deinkability“ versteht man den Grad, mit dem sich im Recyclingprozess der verwendete Toner vom Bedruckstoff trennen lässt.
- + Seit der Einführung des Programms zur Angebots- und Auftragserstellung in der Druckerei zum Jahresanfang 2023 kann das Team im Bereich Verwaltung ebenfalls ca. 90% Papier einsparen. Wo vorher alles ausgedruckt wurde, beschränkt sich das Papieraufkommen seit der Umstellung auf den Auftrag und den Lieferschein.
- + Das geltende Löschkonzept sorgt dafür, dass nicht mehr benötigte elektronische Daten gelöscht werden, die ansonsten unnötig Energie für Speicherplatz verbraucht hätten.
- + Alle Beschäftigten haben eine Glasflasche erhalten, die sie an den Wasserspendern nutzen können. Diese Glasflaschen lösten zentral ausgegebene Plastikflaschen ab.
- + Wir halten das Thema der Nachhaltigkeit präsent, um die gemeinsamen Anstrengungen zu verstetigen und sie damit zur gelebten Routine werden zu lassen. Beispiele:
  - Seit 2022 sensibilisiert unsere Koordinatorin für Energiefragen regelmäßig für nachhaltiges Handeln. Das umfangreichste Kommunikationsinstrument dafür ist der jährliche Energiebericht, daneben gibt es immer wieder anlassbezogene Intranetmeldungen zum Thema.
  - Die Behördliche Gesundheitsbeauftragte erstellt jährlich einen Gesundheitsbericht. Dieser gibt einen Überblick über Maßnahmen v. a. zur Gesundheitsförderung und dem Arbeitsschutz. Im Bericht werden auch zentrale Kennzahlen des Personalcontrollings wie die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote analysiert.
  - Nach dem HGIG sind die Dienststellen zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes. Das Ziel des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im HSL ist es, gleichstellungsorientierte, familienfreundliche und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen weiter zu fördern. Dabei beschreibt und beobachtet er Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie zur Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im HSL, insbesondere bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
  - Wir sind mit dem [Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen](#) zertifiziert und bauen mithilfe der Geschäftsstelle unser Vereinbarkeitskonzept kontinuierlich aus.
  - Poster in den Sitzungsräumen erinnern daran, auch in den Gemeinschaftsräumen energiebewusst zu handeln.
  - Flyer weisen zur heißen Jahreszeit darauf hin, Elektrogeräte nicht unnötig zu nutzen.
  - In der Mitarbeiterversammlung 2024 wurde das Energiesparen als wichtiges Thema angesprochen.



### **So will sich das HSL noch besser für die Anforderungen an nachhaltiges Handeln und Wirtschaften aufstellen:**



Wir wollen die Landesregierung weiter in ihrer politischen Handlungsfähigkeit unterstützen, indem wir zuverlässige Zahlen mit Nachhaltigkeitsbezug veröffentlichen. Auch die Bevölkerung soll durch unsere objektiven Auswertungen in ihrem eigenen nachhaltigen Handeln unterstützt werden.



Wir wollen unser Energiebewusstsein weiter schärfen, indem wir das Thema präsent halten, bspw. durch Meldungen und den jährlichen Energiebericht.

### **Unsere Maßnahmen für ein zukunftsfähiges HSL – Nachhaltigkeit**

Wir wollen...

- ... die Beleuchtung im Dienstgebäude der Rheinstraße komplett auf LED umstellen. Der Umbau ist beim Landesbetrieb Bau und Immobilien (LBIH) beantragt. Erste Baumaßnahmen im Erdgeschoss wurden durchgeführt, die flächendeckende Umsetzung ist vom LBIH allerdings noch nicht datiert.
- ... die Sanitäreinrichtungen in der Herrngartenstraße modernisieren. Auch hier wurden die Anträge an das LBIH übergeben, wir warten auf den Start der Baumaßnahmen.
- ... im vierten Quartal 2025 einen Energiebericht für das Jahr 2024 veröffentlichen.
- ... uns im Jahr 2026 wieder aufs Neue mit dem Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen zertifizieren lassen.
- ... uns 2026 um das Prädikat Total E-Quality bewerben, das Arbeitgeber auszeichnet, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt erfolgreich verankert haben.