TU Clausthal

Personalentwicklungskonzept (PEK) der Technischen Universität Clausthal

für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Personalentwicklungskonzept (PEK) der Technischen Universität Clausthal

für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Technische Universität Clausthal
HARTNUN

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort **6**

1. Ausgangslage und Herausforderungen der TU Clausthal **7**

2. Organisation der Personalentwicklung an der TU Clausthal **8**

3. Ziele und Handlungsfelder der Personalentwicklung **9**

4. Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung **11**
- 4.1. Interne Fort- und Weiterbildung 11
- 4.2. Externe Fort- und Weiterbildung 12

5. Organisatorische PE-Maßnahmen **13**
- 5.1. Onboarding 13
- 5.2. Führungskräfteentwicklung 13
- 5.3. Jahresgespräche 13
- 5.4. Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie 14
- 5.5. Flexible Arbeitszeitmodelle 14
- 5.6. Betriebliches Eingliederungsmanagement 14
- 5.7. Gesundheitsmanagement 14
- 5.8. AGG-Stelle 15

6. Wissensmanagement und Kommunikation **16**

7. Evaluation **17**

Ausblick **18**

VORWORT

Die moderne Universität, die einem stetigen Wandel unterliegt, sieht sich immer wieder neuen Anforderungen aus Gesellschaft, Politik und Wissenschaft gegenüber. Demzufolge werden auch immer wieder neue Anforderungen an die Mitarbeiter*innen gestellt. Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sind, neben der strategischen Ausrichtung, zentrale Erfolgskriterien einer Universität. Gleichzeitig erfordert ein universitärer Fortschritt eine stetige Aneignung neuer Kenntnisse und Kompetenzen. Um dies zu gewährleisten, benötigt die TU Clausthal qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter*innen. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen hierbei eine Querschnittsaufgabe dar.

Das nachfolgende Personalentwicklungskonzept für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) soll die Basis für eine nachhaltige Personalentwicklung des nicht wissenschaftlichen Personals an der TU Clausthal eröffnen und Grundlage für die Ausgestaltung und Umsetzung von Einzelmaßnahmen sein. Die Motivation der Mitarbeiter*innen spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Sie soll – ebenso wie Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit der TU Clausthal – durch Qualifikation, personelle und fachliche Kompetenzentwicklung gestärkt werden. Alle Mitarbeiter*innen sind daher aufgefordert, Angebote zur persönlichen Entwicklung wahrzunehmen und zu nutzen.

Um die bereits vorhandenen Angebote der Personalentwicklung für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) zu bündeln und weiterzuentwickeln, hat die TU Clausthal im November 2019 die Projektgruppe Personalentwicklung MTV eingerichtet. Zunächst wurden die Bedürfnisse dieser Zielgruppe intensiv diskutiert, anschließend passende Personalentwicklungsmaßnahmen identifiziert und diese mit den vorhandenen Maßnahmen zusammengeführt. Durch Fort- und Weiterbildungsangebote sollen die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen aufgebaut, gefördert und die Mitarbeiter*innen gezielt auf neue Aufgaben vorbereitet werden. Hierzu erarbeiteten vier Arbeitsgruppen, deren Teilnehmer*innen einen Querschnitt aus Technik und Verwaltung darstellen, in einer offenen und ausführlichen Kommunikation ein Programm für interne, externe und organisatorische Maßnahmen. Von Anfang an waren Vertreter*innen des Personalrats und Gleichstellungsbüros eng eingebunden. Das Konzept beinhaltet eine transparente Darstellung des umfassenden Angebots sowie zusätzliche Maßnahmen wie Jahresgespräche, Onboarding[1] und Führungskräfteentwicklung.

Das vorhandene Wissen und die entwickelten Maßnahmen sollen zukünftig stärker koordiniert, eingesetzt und genutzt werden. Daher hat die TU Clausthal die Koordinierungsstelle Personalentwicklung implementiert, die die Vernetzung der Maßnahmen mit der Stabsstelle Weiterbildung und Veranstaltungsmanagement sowie mit dem Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal sicherstellen wird.

Auf diese Weise wird an der TU Clausthal eine ganzheitliche Personalentwicklung aller Mitarbeiter*innen realisiert.

1. AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNGEN DER TU CLAUSTHAL

Seit ihrer Gründung durchlief die TU Clausthal vielfältige Veränderungsprozesse, um sich stets im Hinblick auf die wandelnden Anforderungen weiterzuentwickeln. In ihrer Geschichte gelang es ihr stets, Tradition und Innovation zu vereinigen. Angesichts sich immer schneller verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und schwer vorhersehbarer Lebens- und Arbeitswelten bedarf es einer hohen Flexibilität.

In der ehemaligen Bergbauregion Harz gelegen, befindet sich die TU Clausthal in einer strukturschwachen Region. Trotz ihrer im Vergleich zu anderen Universitäten mit rund 4.000 Studierenden überschaubaren Größe, ist sie mit über 1.200 Beschäftigten eine der größten Arbeitgeberinnen der Region. Aus diesem Grund spielt die TU Clausthal nicht nur eine wichtige Rolle für die Stadt Clausthal-Zellerfeld, sondern auch für die gesamte Region.

Die TU Clausthal steht nicht nur für einen guten Kontakt zwischen Studierenden und Lehrpersonal, sondern zählt mit einem Anteil von etwa einem Drittel ausländischen Studierenden und Promovierenden sowie der Förderung eines intensiven Kontaktes zu anderen Kulturen zu den internationalsten Universitäten des Landes.

Um ihre regional und global gute Reputation weiter auszubauen sowie ihre nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und weiter zu entwickeln, sieht es die TU Clausthal als eine sehr wichtige Aufgabe an, ihre Mitarbeiter*innen zu fördern. Gleichzeitig steht sie als Arbeitgeberin bei den Bemühungen, qualifizierte Kräfte zu gewinnen, stets im Wettbewerb mit anderen Universitäten sowie mit Wirtschaft und Industrie. Um eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben, muss sich die TU Clausthal insbesondere wegen ihrer geografischen Lage dieser Herausforderung stellen.

Leben in Clausthal-Zellerfeld ist erfrischend anders als in großen Metropolen: naturnah und vergleichsweise günstig in der Lebenshaltung, bietet es eine persönliche Atmosphäre, direkte Kommunikation und umfassende Sportmöglichkeiten. Die Mitarbeiter*innen der Universität schätzen ihre flexiblen Arbeitszeiten, ihr großes Selbstbestimmungspotential und ihren hohen Gestaltungsfreiraum sowie die interessante Arbeit mit vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten sehr. Mit ihrer Familienfreundlichkeit unterstützt die Universität sowohl Studierende als auch Mitarbeiter*innen, die sich in einer Familienphase befinden. Die Lage Clausthal-Zellerfeld in unmittelbarer Nähe der Metropolregion Hannover Braunschweig Göttingen Wolfsburg vergrößert das potentielle Angebot an Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner*innen der Mitarbeiter*innen, erhöht aber auch das Abwanderungsrisiko.

Um aktuelle und künftige Herausforderungen anzugehen, ist hochqualifiziertes Personal unabdingbar. Dafür bedarf es einer strategisch ausgerichteten Personalentwicklung.

2. ORGANISATION DER PERSONAL-ENTWICKLUNG AN DER TU CLAUSTHAL

Personalentwicklung an Universitäten bedeutet eine systematische Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeiter*innen in Wissenschaft, Technik und Verwaltung unter Berücksichtigung sich laufend ändernder Anforderungen.

Nach dem Verständnis der TU Clausthal handelt es sich hierbei um einen zielgerichteten und dynamischen Prozess, in welchem die Personalentwicklung zur Erfüllung der Aufgaben der Universität, zur Erreichung und Sicherung ihrer strategischen Ziele sowie zur Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen beiträgt. In einer entsprechenden Dienstvereinbarung wird das Konzept abgebildet.

Personalentwicklung an der TU Clausthal leistet gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Hochschulentwicklung. Da Mitarbeiter*innen immer auch Schnittstellen zur Welt außerhalb der Universität und damit Botschafter*innen der Universität sind, vermitteln zufriedene Mitarbeiter*innen ein positives Bild der Universität. Die Förderung der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter*innen ist gleichzeitig ein Motor für die Entwicklung der Universität.

Gemeinsam mit dem bereits vorhandenen Konzept für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal wird ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept etabliert. Dazu wird komplementär zum Lenkungskreis für die Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich ein Lenkungskreis für die Personalentwicklung MTV eingerichtet. Beide Gremien werden gemeinsam die Personalentwicklung an der TUC begleiten, evaluieren und weiterentwickeln.

Die TU Clausthal ist dezentral organisiert, so dass auch die Personalentwicklung keine ausschließlich zentrale Aufgabe ist, sondern sich in jeder Organisationseinheit wiederfinden soll. Diese werden durch die zentralen Angebote unterstützt. Je nach Mittelverfügbarkeit wird angestrebt, einen Fonds für Personalentwicklung einzurichten.

3. ZIELE UND HANDLUNGSFELDER DER PERSONALENTWICKLUNG

Personalentwicklung ist eine übergreifende Aufgabe innerhalb der TU Clausthal, deren Erfolg vom Zusammenspiel aller Betroffenen abhängt, und in ihrer Zielsetzung alle Mitarbeiter*innen einbezieht. Sie erfordert von jeder oder jedem Einzelnen Engagement, Eigeninitiative und Offenheit für Veränderungen.

Die Ziele der Personalentwicklung bilden dabei sowohl Basis als auch Richtschnur zur Identifizierung von Maßnahmen. Besonderes Augenmerk wird neben den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Arbeitsbereiche auch auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen gelegt. Im Fokus stehen die Führungskräfte- und Kompetenzentwicklung sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Fortbildungen werden auf den Bedarf zugeschnitten sein, um Mitarbeiter*innen für ihre jetzigen und zukünftigen Arbeitsanforderungen weiter zu qualifizieren.

Die zentralen Handlungsfelder der Personalentwicklung MTV der TU Clausthal mit ihren Zielsetzungen sind:

Wir-Gefühl und Führungskultur

- Die TU Clausthal fördert die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit der Hochschule sowie die interne Kommunikation und gegenseitige Unterstützung.
- Die TU Clausthal unterstützt eine Führungskultur, bei der ein ausgewogenes Verhältnis von Leistung und Erfolgsorientierung einerseits und Respekt, Anerkennung, Unterstützung und Weiterentwicklung andererseits sowie die besondere Verantwortung von Führungskräften im Vordergrund stehen.

gute Beschäftigungsbedingungen und wertschätzende Arbeitsatmosphäre

- Die TU Clausthal entwickelt sich als attraktive Arbeitgeberin weiter und bietet ihren Mitarbeiter*innen gute Beschäftigungsbedingungen.
- Die TU Clausthal fördert eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und sieht einen respektvollen Umgang als eine Grundlage für ein gutes Miteinander.

Identifikation und Weiterentwicklung von Potentialen

- Die TU Clausthal fördert die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen und unterstützt sie bei ihrer Weiterentwicklung von Potentialen.

Den richtigen Platz für jeden und jede

- Die TU Clausthal strebt unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse an, die Mitarbeiter*innen anforderungs- und eignungsgerecht einzusetzen.

Unterstützung der individuellen Kompetenzen

- Die TU Clausthal berücksichtigt die spezifischen Bedarfe aller Mitarbeiter*innen zur Kompetenzentwicklung, um ihre Entwicklung gezielter zu gestalten.
- Die TU Clausthal fördert Mitarbeiter*innen aller Karrierestufen mittels ganzheitlicher Fort- und Weiterbildung, sowohl beim Erwerb von Fach- und weiteren Schlüsselkompetenzen als auch bei der Entwicklung der Persönlichkeit.

Willkommenskultur

- Die TU Clausthal pflegt eine aktive Willkommenskultur, um neues Personal gut zu integrieren.

Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben

- Die TU Clausthal gewährleistet Chancengleichheit aller ihrer Angehörigen und setzt sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld ein.
- Die TU Clausthal fördert die Gleichstellung der Geschlechter.
- An der TU Clausthal sind Heterogenität und Diversität ein Mehrwert.
- Die TU Clausthal fördert als familienfreundliche Hochschule flexible Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter*innen, um Beruf und Familie in allen Lebensphasen zu vereinbaren.

Gesundheit am Arbeitsplatz

- Die TU Clausthal fördert gesunde Verhaltensweisen und stellt Angebote zur langfristigen und nachhaltigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

4. MASSNAHMEN DER FORT- UND WEITERBILDUNG

Um die zuvor beschriebenen Handlungsfelder und Ziele zu adressieren, werden im Rahmen der Personalentwicklung verschiedene Maßnahmen angeboten. Das Angebot für das nichtwissenschaftliche Personal wird anhand der Handlungsfelder, Ziele sowie des Bedarfs der Mitarbeiter*innen konzipiert. Im Fokus stehen der Erwerb von Fähigkeiten zur Leistungserhaltung bzw. -verbesserung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus kann durch eine Weiterqualifizierung auch der mögliche Tätigkeitsbereich erweitert werden. Die im Folgenden beschriebenen ausgewählten Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Personalentwicklung MTV an der TU Clausthal auszubauen. Der individuelle Qualifizierungsbedarf wird im Jahresgespräch ermittelt (vgl. 5.3).

4.1 INTERNE FORT- UND WEITERBILDUNG

Interne Fortbildungen stellen eine auf das Tagesgeschäft der Mitarbeiter*innen zugeschnittene Möglichkeit dar, Themen aus dem Arbeitsalltag, die eine Vielzahl von Mitarbeiter*innen betreffen, aufzugreifen. Mitarbeiter*innen sollen hierdurch bei der Erlangung neuer und Stärkung vorhandener Kompetenzen im Berufsalltag unterstützt werden.

Das interne Weiterbildungsprogramm der TU Clausthal stellt ein umfangreiches Angebot an Seminaren für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zur Verfügung. Insbesondere sollen Fach- und Führungskompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen vermittelt und gestärkt werden.

Durch individuellen Transfer und die Möglichkeit, einen großen Adressatenkreis anzusprechen, wird eine TU-weite Vernetzung ermöglicht und das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt. Eine besondere Rolle kommt dabei dem Konzept „Mitarbeiter*innen schulen Mitarbeiter*innen“ zu.

Sowohl mit internen Referent*innen als auch gemeinsam mit anderen Weiterbildungsanbietern (Inhouse-Schulungen) bietet die TU Clausthal ein umfangreiches Portfolio an Entwicklungsmöglichkeiten. Es sieht u.a. folgende Fort- und Weiterbildungen vor:

Verwaltungsmanagement
- Anlagenbuchhaltung
- Arbeitsplatz Hochschule
- Arbeitsrecht und Arbeitszeit
- Drittmittel
- DSGVO - Einführung, Überblick und Praxis
- Einkauf / Beschaffung öffentlicher Aufträge
- Interne Informationsveranstaltung (Verwaltung + Institute)
- Reisekostenrecht
- Secretarial Correspondence
- Stellenbesetzung und Befristungsrecht
- Strukturierung von Arbeitsprozessen
- Trennungsrechnung
- Verwaltungsrecht
- Projektmanagement

Technik
- CNC-Kurse
- Gabelstaplerführerschein
- Gefahrstoffe
- Konstruktionsprogramme
- Pneumatikkurse
- Schweißkurse

Kommunikation und Konfliktmanagement
- Besprechungsmoderation
- mit gewaltfreier Kommunikation schwierige Situationen professionell lösen
- interkulturelle Kommunikation
- Mediation

Führung und Management
- Teambildung und -entwicklung
- Schulung Jahresgespräche
- Führungskompetenzen
- Coaching für Führungskräfte
- Weiterbildung für Ausbilder

IT-Management
- SAP
- Typo 3
- Word, Excel, u.a. für Fortgeschrittene

Persönlichkeitsentwicklung
- Business-Knigge
- Rhetorik
- Zeitmanagement

Familie und Beruf
- 1. Hilfe am Kind
- Pflege von Angehörigen

Gesundheitsmanagement
- 1. Hilfe-Kurse
- Gedächtnistraining
- Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz
- Raucherentwöhnung
- Sitzen ist das neue Rauchen
- Stressprävention

Weitere Angebote
- Corporate Identity (z.B. Logoverwendung)
- Datenschutz
- Sprachen
- Pressearbeit
- Gesellschaft, Wissenschaft und Politik
- das deutsche Wissenschaftssystem

4.2 EXTERNE FORT- UND WEITERBILDUNG

Da das interne Angebot der Vielzahl von Arbeitsfeldern sowie einzelner individueller Schulungsbedarfe nicht umfassend gerecht wird, wird dieses durch ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot externer Anbieter*innen ergänzt.

Entscheidungskriterien für externe Fortbildungen sind neben dem speziellen Fortbildungsbedarf einzelner Mitarbeiter*innen die Fachexpertise der Referent*innen, die Aneignung neuen Wissens – über den universitären Erfahrungsaustausch hinaus – sowie die Vernetzungsmöglichkeiten. Der „Blick über den Tellerrand“ ermöglicht neue Impulse und beugt einer denkbaren „Betriebsblindheit“ vor. Ein freieres Lernklima trägt darüber hinaus dazu bei, die vermittelten Inhalte bewusster wahrzunehmen und Störungen zu vermeiden.

So ergänzt beispielsweise das Angebot der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HüW) die internen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der TU Clausthal und ermöglicht durch optimale Abstimmung von internen und hochschulübergreifenden Maßnahmen eine adäquate Qualifizierung. Die Angebote sind online verfügbar und somit allen Mitarbeiter*innen gut zugänglich.

Zu den weiteren Anbieter*innen zählen u.a.:
- Bibliothekarische Fortbildung Niedersachsen (Bibfin)
- Bundesfachzentrum für Metall und Technik Northeim
- Dialog
- Europäische Akademie
- Haufe
- Industrie- Handelskammer (IHK)
- Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen
- Niedersächsisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung e.V. (NSI)
- PIW Training und Beratung
- Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN)
- Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW)
- Zentrum für Wissenschaftsmanagement (ZWM)

Darüber hinaus werden auch Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Universitäten und Hochschulen geprüft.

5. ORGANISATORISCHE PE-MASSNAHMEN

Über das Fort- und Weiterbildungsangebot hinaus erfasst Personalentwicklung für Mitarbeiter*innen der Technik und Verwaltung nach dem Verständnis der TU Clausthal als weiteres Instrument auch organisatorische Maßnahmen.

5.1 ONBOARDING

„Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance.“ Daher ist ein gelungenes Onboarding sowohl für die Attraktivität der TU Clausthal als Arbeitgeberin als auch für neue Mitarbeiter*innen, die sich in einem noch unbekannten Arbeitsumfeld orientieren und integrieren müssen, von Bedeutung. Eine gelebte Willkommenskultur erleichtert die systematische Einführung neuer Mitarbeiter*innen und trägt entscheidend zu ihrer Integration bei. Hierfür sind zielgerichtete Maßnahmen erforderlich, die dazu beitragen sollen, gute Voraussetzungen für ein erfolgreiches Onboarding zu schaffen (u.a. Begrüßungsmappe, Handreichung FAQ, Startbegleiter*innen, Checkliste für Vorgesetzte, Willkommenstag, 100-Tage-Gespräche).

5.2 FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Mitarbeiter*innen mit Führungsaufgaben haben eine entscheidende Rolle im Rahmen der Personalentwicklung: Sie müssen eine Bandbreite an Kompetenzen (Führungs-, Sozial-, Konfliktlösungs-, Kommunikations-, Selbstmanagementkompetenzen u.a.) beherrschen, die wiederum einem ständigen Wandel unterliegen. Um Aufgaben eigenverantwortlich lösen, Differenzen in positive Entwicklungsmöglichkeiten modifizieren und dabei den geänderten Rahmenbedingungen gerecht werden zu können, müssen sich Führungskräfte kontinuierlich weiterentwickeln.

Neben Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte zu Themen wie Teambildung, -steuerung, -konflikt und Projektmanagement soll darüber hinaus eine Führungsleitlinie entwickelt werden, um ein gemeinsames Verständnis von Führungskompetenzen zu etablieren und transparente Kommunikations- und Entscheidungsprozesse zu fördern. Weiterhin sind Führungskräfte zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch aufgerufen.

5.3 JAHRESGESPRÄCHE

Die Teilnahme am Jahresgespräch ist ein Angebot an die Mitarbeiter*innen und soll zum gegenseitigen Feedback über Leistungserwartung und -erfüllung genutzt werden.

Mitarbeiter*innen und Führungskräfte können sich im Rahmen eines strukturierten Gesprächs über Arbeitsergebnisse, Arbeitszufriedenheit und die zukünftigen Herausforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes austauschen sowie den aktuellen Fort- und Weiterbildungsbedarf ermitteln. Entsprechende Rahmenbedingungen sind in einer Dienstvereinbarung geregelt. Diese enthält zur Vorbereitung auf das Jahresgespräch eine Arbeitshilfe. In einem vertraulichen Protokoll werden individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen festgehalten, die somit eine Verbindlichkeit erhalten.

5.4 GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit sind Querschnittsthemen der Personalentwicklung, die sich in allen Handlungsfeldern wiederfinden. Die TU Clausthal berücksichtigt und integriert die Vielfalt ihrer Mitglieder bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen und sichert dabei die Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Als familienfreundliche Universität fördert die TU Clausthal die ständige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Implementierung geeigneter Maßnahmen. Die TU Clausthal fördert dadurch die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an Erwerbstätigkeit und Familienleben. Mitarbeiter*innen mit familiären Aufgaben können an der TU Clausthal auf ein gut ausgebautes Angebot (Kinderbetreuung inklusive Ferienbetreuung, flexible Kinderbetreuung bei diversen TU-Veranstaltungen, Eltern-Kind-Treffen sowie Familienbüros und Wickeltische auf dem Campus) zurückgreifen. Den Mitarbeiter*innen steht der Familienservice zur Verfügung, in welchem Beschäftigte (und Studierende) in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten und unterstützt werden. Die Mitarbeiter*innen und Studierende erhalten hier Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Pflege von Angehörigen, Möglichkeiten mobilen Arbeitens, gleitender Arbeitszeit, Mutterschutz und Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg. Die TU Clausthal berücksichtigt dabei sowohl die unterschiedlichen Lebensphasen als auch vielfältige Familienbilder. Zielgruppe für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind daher auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen und älteren Angehörigen.

5.5 FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit werden nicht nur die Zeitsouveränität und Eigenverantwortung der Beschäftigten gesteigert; viele Mitarbeiter*innen können hierdurch auch Beruf und Familie besser in Einklang bringen, was nicht zuletzt die Arbeitszufriedenheit und Motivation erhöht. Innerhalb eines festgelegten Gleitzeitrahmens können die Mitarbeiter*innen der TU Clausthal Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Lage der Pausen nach den Regeln der Dienstvereinbarung und unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse, gesetzlichen sowie tariflichen Bestimmungen selbst festlegen.

Insbesondere berufstätige Eltern profitieren zudem von den Möglichkeiten der Teilzeitarbeit bzw. des mobilen Arbeitens.

5.6 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Für den Fall, dass Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gesetzlich vorgeschrieben. Die TU Clausthal möchte erkrankte Mitarbeiter*innen darin unterstützen, ihre Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen. Betroffene Mitarbeiter*innen sollen sich in ihrer Situation ernst genommen fühlen. An der TU Clausthal gibt es die BEM-Beauftragte, die den Betroffenen entsprechende BEM-Gespräche anbietet; die Teilnahme am BEM-Verfahren ist für die Mitarbeiter*innen freiwillig.

5.7 GESUNDHEITSMANAGEMENT

Der TU Clausthal ist es ein wichtiges Anliegen, die Mitarbeiter*innen dabei zu unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten bzw. zu verbessern. Hierzu ist sie bestrebt, schrittweise ein integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren. Wo möglich, sollen gesundheitsfördernde Angebote für Mitarbeiter*innen geschaffen werden. Bisherige Maßnahmen sind die Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz, die im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, sowie das breite Angebot des Hochschulsports. Zusätzlich sollen Seminare zur Gesundheitsförderung (z.B. Stress- und Zeitmanagement) sowie

ein Monitoring der Gesundheitsaspekte angeboten werden. Auch die „Aktive Mittagspause“ soll wieder aufgegriffen werden. Darüber hinaus sollen Schulungen zum Stress- und Zeitmanagement angeboten werden (4.1).

5.8 AGG-STELLE

Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sind eine der zentralen Erfolgskriterien einer Universität als Arbeitgeberin. Offenheit, gegenseitiger Respekt und Wertschätzung prägen die Arbeitskultur an der TU Clausthal. Die TU Clausthal als Arbeitgeberin bekennt sich dazu, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Benachteiligungen zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität aktiv zu verhindern bzw. zu beseitigen. Dazu hat die TU Clausthal eine Dienstvereinbarung abgeschlossen und eine AGG-Stelle eingerichtet. Betroffene können sich bei Benachteiligungen bzw. Belästigungen, die in einem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, an die Beauftragte der AGG-Stelle wenden. Die AGG-Stelle soll Mitarbeiter*innen niederschwelligen Zugang zu einem Beschwerdeverfahren ermöglichen und dient neben den Beratungsstellen als erste Anlaufstelle. Darüber hinaus ist die AGG-Stelle auch für die Beratung und Information über den Ablauf und den Inhalt eines förmlichen Beschwerdeverfahrens zuständig. Sofern ein Sachverhalt bestimmte Kompetenzen erfordert oder die Einbindung weiterer Personen sachdienlich erscheint, wird die AGG-Stelle als Koordinierungsstelle zwischen allen Akteur*innen in dem Verfahren tätig. Hierdurch wird aktiv eine Kultur der Transparenz gefördert.

6. WISSENSMANAGEMENT UND KOMMUNIKATION

Arbeitsabläufe und Prozesse an der TU Clausthal sollen TU-weit einheitlich und systematisch dokumentiert werden, damit den jeweiligen Organisationseinheiten nicht nur im Fall des Ausscheidens oder der Erkrankung von Mitarbeiter*innen das nötige Know-how und die erforderlichen Informationen zur Verfügung stehen. Die Dokumentation definiert darüber hinaus klare Verantwortungsbereiche und ermöglicht eine Verkürzung der Einarbeitungszeit.

Mit dem Ziel, Mitarbeiter*innen über Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts und darüber hinaus besser zu informieren, soll zukünftig im Intranet eine Plattform zu Themen und Angeboten der Personalentwicklung, Fortbildung und Weiterbildung eingerichtet werden. Die Plattform soll die Vielzahl von Maßnahmen einheitlich zusammenführen und aktuelle Informationen zum Personalentwicklungskonzept MTV bereitstellen.

7. EVALUATION

Nach der Implementierung soll sich eine Evaluation anschließen, um Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen für die Personalentwicklung MTV zu überprüfen und ggf. anzupassen und so eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung zu sichern. Vor diesem Hintergrund soll eine Evaluierung aller Fortbildungsveranstaltungen stattfinden. Die Evaluierungsergebnisse fließen dann in die aktuelle Programmplanung ein. Die Weiterentwicklung und Anpassung der einzelnen Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgt durch eine Bewertung von Umfang und Qualität auf dezentraler Ebene durch die jeweiligen Akteur*innen und werden von der zentralen Koordinationsstelle koordiniert. Die Ergebnisse der Evaluation werden in regelmäßigen Abständen im Lenkungskreis diskutiert und entsprechende Verbesserungsvorschläge erarbeitet, die dem Präsidium vorgelegt werden. Damit wird Transparenz zwischen den diversen internen Angeboten im Bereich der Personalentwicklung sowie bezüglich der Erreichung der Ziele der Personalentwicklung und der Hochschulstrategie hergestellt. Daraus erfolgt eine bedarfsorientierte Anpassung und Ergänzung des Qualifizierungs-, Beratungs- und Serviceangebots.

AUSBLICK

Nach dem Verständnis der TU Clausthal ist Personalentwicklung ein dynamischer Prozess, der von allen Beteiligten der TU Clausthal konsequent umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt werden muss. Mit dem vorliegenden Personalentwicklungskonzept hat die TU Clausthal einen wichtigen Schritt unternommen, einerseits die Leistungsfähigkeit der Hochschule zu steigern und andererseits die Rahmenbedingungen und die Entwicklungschancen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zu verbessern. Es gilt nun, die beschriebenen Maßnahmen zu implementieren.

Das Konzept Personalentwicklungskonzept für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ergänzt zudem das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal zum nunmehr ganzheitlichen Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeitenden der TU Clausthal. Beide Lenkungskreise der Personalentwicklung werden eng zusammenarbeiten und grundlegende Meilensteine, Evaluierungen und Weiterentwicklungen koordinieren.

www.tu-clausthal.de