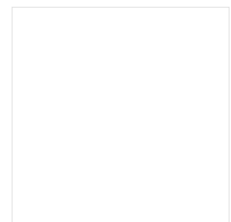
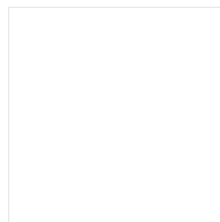
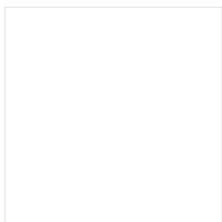
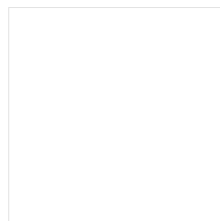
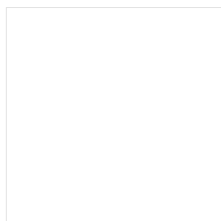


Leitlinien der Personalentwicklung an der Stiftung Universität Hildesheim



Auf der Titelseite von oben im Uhrzeigersinn:

Karina Horzella ist als Sachbearbeiterin für das Gebäudemanagement an der Stiftung Universität Hildesheim zuständig. Ingo Voigt leitet den Hausdienst der Universität Hildesheim.

Sina Wagner leitet die Abteilung »Operatives Controlling«.

Thomas Hanold leitet das Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten und Betriebstechnik.

Gundula Sperling (links), hier während einer Weiterbildungsveranstaltung, ist an der Universität Hildesheim für die Fort- und Weiterbildung des Hochschulpersonals verantwortlich.

Pia Schaarschmidt leitet das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten.

Professorin Elke Montanari hat als erste Führungskraft aus dem Wissenschaftsbereich an dem »Programm zur Führungskräfteentwicklung« der hochschulübergreifenden Weiterbildung teilgenommen.

Hans-Björn Schulze wird in der Universitätsbibliothek Hildesheim zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek, ausgebildet.



Leitlinien der Personalentwicklung an der Stiftung Universität Hildesheim

Zustimmung des Präsidiums am 26.06.2017
Zustimmung des Personalrats am 28.06.2017

UV Universitätsverlag
Hildesheim

2018



Forum der Universität Hildesheim am Universitätsplatz 1.

Foto: Clemens Heidrich

Inhalt	0	Vorwort	7
	1	Präambel	11
	2	Handlungsfelder	17
	2.1	Personalplanung und -auswahl	
	2.2	Kompetenzen sichern und weiterentwickeln	
	2.3	Führungs-, Fach- und Nachwuchskräfteentwicklung	
	2.4	Arbeitsbedingungen optimieren	
	3	Instrumente der Personalentwicklung	21
	3.1	Personalplanung und -auswahl	
	3.2	Kompetenzen sichern und weiterentwickeln	
	3.3	Führungs-, Fach- und Nachwuchskräfteentwicklung	
		Führungskräfte	
		Fachkräfte	
		Nachwuchskräfte	
	3.4	Arbeitsbedingungen optimieren	



Atrium im Forum der Universität am Universitätsplatz in Hildesheim.

Foto: Clemens Heidrich

Vorwort

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

»A remarkable number of effective organizations, and their managers, are reflective: they know how to learn from their own experience; they explore numerous options; they back off when one does not work, to try another.«

(Henry Mintzberg)

So wie der kanadische Professor für Management, Henry Mintzberg, erfolgreiche Organisationen und deren Mitglieder als reflexiv und lernend beschreibt, sollte die Personalentwicklung ein unterstützendes Instrument auf dem

Weg in diese Richtung sein. Die Stiftung Universität Hildesheim hat sich der Aufgabe einer strukturierten Personalentwicklung in verschiedenen Konstellationen angenommen.

In MINERVA 2020 fand das Thema der Personalentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen erstmalig Eingang in die Hochschulentwicklungsplanung der Universität. Es ging um die Schaffung von Strukturen und Maßnahmen zur Stärkung des wissenschaftlichen Mittelbaus, darunter finanzielle Unterstützungsleistungen und Angebote zu Schlüsselqualifikationen. Zur Präzisierung des tatsächlichen Bedarfs wurden über die Konferenz der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen (KWM) mit Unterstützung der Hochschulleitung zwei Befragungen durchgeführt. Die Ergebnisse flossen im Zuge eines vom Präsidenten geleiteten Diskussionsprozesses in Leitlinien zum Thema »Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau« ein. Diese Leitlinien bilden die Grundlage der akademischen Personalentwicklung und konkretisieren das vorliegende Personalentwicklungskonzept der Universität, dessen formaler Bestandteil sie sind. Mit dem Aufbau eines fachbereichsübergreifenden Graduiertenzentrums werden die verschiedenen Maßnahmen der Förderung und Unterstützung

des wissenschaftlichen Nachwuchses vor und nach der Promotion sowie akademische Karriere wege neben der Professur eine institutionelle Verortung finden.

Parallel zu den Diskussionen zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen setzte die Hochschulleitung eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines übergreifenden Personalentwicklungskonzepts unter dem Vorsitz des hauptberuflichen Vizepräsidenten ein. In der Arbeitsgruppe waren neben dem Personaldezernat die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt. Ziel war es, ein sowohl für die Mitarbeiter_innen der Wissenschaftsadministration und wissenschaftsunterstützenden Bereiche als auch für den wissenschaftlichen Bereich gleichermaßen zutreffendes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Mit dem vorliegenden Konzept ist dies gelungen. Die jeweiligen spezifischen Bedarfe finden dabei Berücksichtigung, ohne das verbindende Ele-

ment in der Personalentwicklung aus dem Auge zu verlieren. Beide Seiten arbeiten in dem Bewusstsein einer gemeinsamen Zielerreichung auf Augenhöhe zusammen.

Die sich wandelnden Rahmenbedingungen – mit den Begriffen Digitalisierung, Diversität und Fachkräftemangel schlagwortartig beleuchtet – stellen die Universität kontinuierlich vor neue Herausforderungen. Diese sind nur gemeinsam mit den Mitarbeiter_innen zu lösen. Der Personalentwicklung kommt bei der Begleitung dieser Prozesse eine zunehmend wichtigere Bedeutung zu.

Mit dem vorliegenden Konzept hat die Universität die Basis geschaffen, um Maßnahmen in den relevanten Handlungsfeldern festzulegen und diese im Sinne des reflexiv lernenden Handelns immer wieder neu zu hinterfragen und weiterzuentwickeln – ganz im Interesse der Universität und ihrer Mitarbeiter_innen.

Hildesheim, im Dezember 2018



*Dr. Matthias Kreysing
Hauptberuflicher Vizepräsident
der Stiftung Universität Hildesheim*



Karina Horzella ist als Sachbearbeiterin für das Gebäudemanagement an der Stiftung Universität Hildesheim zuständig. Ingo Voigt leitet den Hausdienst der Universität Hildesheim.

Foto: Daniel Kunzfeld

1. Präambel

Die umfassend ausgerichtete Personalentwicklung der Stiftung Universität Hildesheim zielt auf eine systematische und zielgerichtete Förderung und Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen zur beruflichen Entwicklung aller Beschäftigten in Wissenschaftsadministration und Wissenschaft der Universität.

Dies erfolgt im Einklang mit dem Leitbild der Universität und zur Erreichung der strategischen Zielausrichtung der Universität, wie sie in MINERVA 2020 festgelegt ist.

Dabei sind die unterschiedlichen Bedarfe und Anforderungen für und an die Mitarbeiter_innen in Wissenschaftsadministration und Wissenschaft besonders zu berücksichtigen. Der spezifischen Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus hat das Präsidium durch die gemeinsam mit Vertreter_innen des wissenschaftlichen Mittelbaus entwickelten Leitlinien »Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau« Rechnung getragen. Diese sind Bestandteil der allgemeinen Hochschulentwicklungsplanung [MINERVA 2020 bzw. 2025].

Zur Unterstützung der wissenschaftlichen Kernaufgaben in Forschung und Lehre trägt die Hochschulverwaltung durch die Professionalität

und Qualität ihrer Serviceleistungen entscheidend zum Erfolg und Erreichen der Ziele der Universität bei. Die Wissenschaftsadministration zeichnet sich durch weitgehende Flexibilität und Serviceorientierung aus. Leistungen werden bedarfsgerecht, zeit- und kundennah erbracht.

Neue und zunehmend komplexere Aufgaben sind in wachsendem Maße zu bewältigen, wobei Dienstleistungsorientierung und Kostendenken selbstverständliche Qualitätsmerkmale des Handelns der Mitglieder der Universität darstellen. Die sich ständig weiterentwickelnden Kommunikations- und Informationsstrukturen sind eine alltägliche Realität des Arbeitslebens. Sie sind sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance für die Universität im Streben, die gesetzten Ziele der Universität zu erreichen.

Leitlinien: »Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau«

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs, seinem Engagement, seinen Ideen und seiner Kreativität kommt eine Schlüsselrolle in der Wissenschaft zu. Seine Förderung sowohl im Graduierten- als auch im Postgraduierten-Bereich gehört deshalb zu den wichtigsten Aufgaben einer Universität. Gleichzeitig gilt es, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Beschäftigte mit Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen gut und fair zu gestalten.

Daneben zählt es zu den Aufgaben einer verantwortlichen akademischen Personalentwicklung,

Karrieren außerhalb der Wissenschaft zu ermöglichen und besser planbar zu machen. Wir wollen gemeinsam gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den gesamten akademischen Mittelbau an der Universität Hildesheim gestalten.

Die Leitlinien »Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau« finden Sie kostenfrei online als E-Publikation: <https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/627>

Die Universität achtet darauf,

- das Potenzial der Mitarbeiter_innen in ihrer gesamten Diversität zu nutzen,
- die Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter_innen aufzugreifen,
- Wissensressourcen der Mitarbeiter_innen zu aktualisieren sowie wertzuschätzen und zu stärken.

Unter diesen Rahmenbedingungen versteht die Universität Hildesheim Personalentwicklung als die systematische Förderung der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter_innen in allen Bereichen der Universität in Abstimmung mit

- ihren Aufgaben in der Organisation sowie
- unter Berücksichtigung ihres Potentials,
- ihrer persönlichen Interessen und
- der Ziele der Universität.

Die Beschäftigten der Universität Hildesheim werden unabhängig vom Status, Lebens- und

Dienstalter gefördert. Ziel von Personalentwicklung ist es, die richtige Person an den richtigen Platz zu bringen bzw. dort zu halten, damit sie gesund, motiviert, kompetent und leistungsfähig in Übereinstimmung mit den Zielen der Universität ihre Aufgaben erfüllt. Die Personalentwicklung trägt dabei zur individuellen beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter_innen bei. Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen haben daher alle Mitarbeiter_innen unabhängig von einer Befristung oder Teilzeitbeschäftigung.

Dabei versteht die Universität Hildesheim sich als eine Organisation, in der die individuellen und kulturellen Unterschiede ihrer Beschäftigten wahrgenommen und geschätzt werden. Diesem Verständnis folgend berücksichtigt eine diskriminierungsfreie, gender- und diversityorientierte Personalentwicklung die Heterogenität unserer Beschäftigten und stellt Chancengleichheit her. Die Universität Hildesheim versteht sich als familiengerechte Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.

Auf der nächsten Seite:

Thomas Hanold leitet das Dezernat für Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten und Betriebstechnik mit 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sina Wagner leitet die Abteilung »Operatives Controlling«.

Fotos: Daniel Kunzfeld







Gundula Sperling (zweite von links), hier während einer Weiterbildungsveranstaltung, ist an der Universität Hildesheim für die Fort- und Weiterbildung des Hochschulpersonals verantwortlich.

Foto: Daniel Kunzfeld

2. Handlungsfelder

Die zentralen Handlungsfelder der Personalentwicklung der Universität Hildesheim sind die Personalplanung und -auswahl, die Sicherung und Entwicklung von Kompetenzen, die Führungs-, Fach- und Nachwuchskräfteentwicklung sowie die Optimierung der Arbeitsbedingungen.

Die Personalentwicklung dient dazu, die individuelle berufliche Entwicklung der Mitarbeiter_innen zu fördern und ihnen, unter Beachtung ihrer persönlichen Kompetenzen, die zur optimalen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln.

Personalentwicklung stellt sich dabei als ein kontinuierlicher Prozess dar, der unter Berücksichtigung der einzelnen Handlungsfelder die stetige Weiterentwicklung und Anpassung der jeweiligen Instrumente und Maßnahmen erfordert.



2. Handlungsfelder

2.1 Personalplanung und -auswahl

Die Universität Hildesheim sieht in den Mitarbeiter_innen die wichtigste Ressource und plant ihren Personalbedarf unter Berücksichtigung strategischer, operativer und finanzieller Rahmenbedingungen in einem strukturierten und transparenten Verfahren.

Zur Deckung des Personalbedarfs wählt die Universität Hildesheim ihre zukünftigen Mitarbeiter_innen in einem qualitätsorientierten und standardisierten Verfahren aus.

2.2 Kompetenzen sichern und weiterentwickeln

Gesunde, motivierte, kompetente und leistungsfähige Mitarbeiter_innen sind entscheidend für den Erfolg der Universität Hildesheim. Die Personalentwicklung wird daher systematisch an den vorhandenen Kompetenzen, den zukünftigen Anforderungen und den persönlichen Interessen der Mitarbeiter_innen ausgerichtet. Dabei stellt die Universität Hildesheim einen hohen Qualifizierungsstand sicher.

Die Beschäftigten werden durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in die Lage versetzt, den sich verändernden Anforderungen in einer modernen Hochschulverwaltung gerecht zu werden oder auf die Übernahmen neuer Aufgaben vorbereitet. Dies gilt entsprechend den Leitlinien »Wissenschaft als Beruf attraktiv machen« auch für den wissenschaftlichen Bereich.

2.3 Führungs-, Fach- und Nachwuchskräfteentwicklung

Die Universität Hildesheim ermöglicht Führungs-, Fach- und Nachwuchskräften eine attraktive berufliche Perspektive, indem sie diese mit gezielter Förderung und Qualifizierung auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet.

Die systematische Unterstützung und Begleitung bei der Aufgabenwahrnehmung erfolgt insbesondere durch ein Netz aus fachlicher Fortbildung, praxisorientierten Trainings, Möglichkeiten der Reflexion eigenen Handelns sowie Beratung, um die Fach- und Führungskompetenz zu erhalten und zu fördern.

2.4 Arbeitsbedingungen optimieren

Die Universität Hildesheim fördert und gestaltet Strukturen, Prozesse und Funktionen, um die Gesundheit, die Motivation, die Kompetenz und die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu unterstützen. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfolgt unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen unserer Beschäftigten.

Professorin Elke Montanari hat als erste Führungskraft aus dem Wissenschaftsbereich an dem »Programm zur Führungskräfteentwicklung« der hochschulübergreifenden Weiterbildung (HÜW) teilgenommen. Die Maßnahme wurde aus Mitteln des Professorinnenprogramms II gefördert. Die Sprachwissenschaftlerin forscht und lehrt als Professorin für Deutsch als Zweitsprache an der Universität Hildesheim.

Foto: Daniel Kunzfeld



3. Instrumente der Personalentwicklung

Zur Umsetzung der in den vier Handlungsfeldern definierten Ziele stehen der Universität verschiedene Instrumente zur Verfügung, die den vorstehend benannten Handlungsfeldern zugeordnet sind. Hierbei werden die wissenschaftsspezifischen Angebote gesondert berücksichtigt.

3. Instrumente der Personalentwicklung

3.1 Personalplanung und -auswahl

Die vorausschauende Personalplanung orientiert sich an den operativen und strategischen Aufgaben der Universität sowie den zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen.

Ziel eines jeden Auswahlverfahrens ist, den/die geeignetste_n Bewerber_in für den zu besetzenden Dienstposten oder Arbeitsplatz zu gewinnen. Maßgeblich für die Auswahlentscheidung sind die zu erstellenden Anforderungsprofile. Hieran orientieren sich weitergehende Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der Potentialerkennung. Die Auswahlentscheidung erfolgt unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Werdeganges, der Leistung und eines Auswahlgespräches.

Hierfür nutzen wir insbesondere das folgende Instrumentarium:

- Tätigkeitsbeschreibungen
- Anforderungsprofile für Stellen und in Stellenanzeigen
- Systematische und transparente Bewerberauswahl und Personalgewinnung
- Optionale Nutzung verschiedener Auswahlmethoden (beispielsweise Rollenspiele)

- Ausbildung (Rechenzentrum, Universitätsbibliothek)
- Individuelle Einarbeitung
- Begrüßungsveranstaltung
- Probezeitbeurteilung auf Basis des Anforderungsprofils der Stelle

Bereits vor einer Ausschreibung werden die Anforderungen für vakante Stellen durch den/die jeweilige_n Vorgesetzte_n gemeinsam mit dem Personaldezernat festgelegt und eine Tätigkeitsbeschreibung erstellt. Die systematische Bewerberauswahl erfolgt mittels klar vorab definierter Kriterien.

Neu eingestellte Mitarbeiter_innen in der Wissenschaftsadministration erhalten eine individuelle Einarbeitung. Regelmäßig zu Beginn des jeweiligen Wintersemesters findet für ein Kennenlernen und einen ersten Austausch eine Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiter_innen statt, in welcher sich die Ansprechpartner_innen der Wissenschaftsadministration und der zentralen Einrichtungen mit ihren Aufgabenbereichen vorstellen.

3.2 Kompetenzen sichern und weiterentwickeln

Ein hohes Qualifikationsniveau, verbunden mit lebenslangem Lernen, ist ein gemeinsames Anliegen der Beschäftigten und der Hochschule. Für die berufsbegleitende und qualifizierende Fort- und Weiterbildung hält die Universität bedarfsorientiert ein umfangreiches Angebot interner und externer Maßnahmen vor. Daneben beschreitet die Universität neue, innovative Wege zur Erlangung von Wissen und Kompetenzen. Arbeitsplatznahe Lernprozesse werden gefördert und unterstützt. Die Universität nutzt ein Qualitätsmanagement zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebots. Wünschenswert ist es zudem, dass sich die Beschäftigten eigeninitiativ fortbilden und eigenes Wissen und Erfahrungen an Kolleg_innen weitergeben.

Im Rahmen einer horizontalen und möglichen vertikalen Entwicklung wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten über die erforderlichen Kompetenzen für den aktuellen Arbeitsplatz verfügen, handlungssicher sind und gegebenenfalls auf andere Aufgaben vorbereitet werden können. Führungskräfte betreuen und beraten die Mitarbeiter_innen in ihrem Arbeitsbereich. Sie erkennen deren Kompetenzen, fordern und fördern diese und ermöglichen auf bewertungsgleicher Ebene zielorientiert Spezialisierungen und gegebenenfalls Arbeitsplatzwechsel. Ergänzend steht das Personaldezernat beratend und informierend zur Verfügung. Hospitationen und Rotationen, die einen Perspektivwechsel gestatten, werden ermöglicht.

Das Instrumentarium, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu sichern und weiter zu entwickeln, besteht insbesondere aus folgenden Bausteinen:

- Interne und externe Fort- und Weiterbildungsangebote
- Hospitation, Arbeitsplatzrotation
- Mentoring, Coaching
- Kollegiale Beratung
- Teamentwicklung
- Mitarbeitergespräche gemäß Leitfaden

Als ständige interne Weiterbildungsangebote stehen derzeit die Hochschulübergreifende Weiterbildung (HÜW) sowie die Weiterbildung in Kooperation mit der HAWK und die Hochschuldidaktische Weiterbildung (HoDiDa) zur Verfügung.

Ein Hospitationsaustausch zwischen Wissenschaftsadministration und Wissenschaft erfolgt regelmäßig. Die Kollegiale Beratung wurde bereits im Rahmen der Führungskräfteworkshops in der Wissenschaftsadministration genutzt und ist auch für die Juniorprofessor_innen vorgesehen. Maßnahmen wie Mentoring und Coaching sowie Angebote zur Teamentwicklung werden individuell genutzt. Jährliche freiwillige Mitarbeitergespräche sind in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen bereits seit Jahren institutionalisiert und sollen zukünftig auch im Wissenschaftsbereich eingeführt werden.

3.3 Führungs-, Fach- und Nachwuchskräfteentwicklung

Für den Bereich der Wissenschaft bilden die Leitlinien »Wissenschaft als Beruf attraktiver machen« – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau der Stiftung Universität Hildesheim« die maßgebliche Grundlage für die berufliche Entwicklung. Sie orientiert sich dabei an den Vorgaben des Gleichstellungsplans und strebt insbesondere den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen an.

Bei den höherwertigen Dienstposten und Arbeitsplätzen in der Wissenschaftsadministration wird unterschieden zwischen denen mit überwiegender Personalverantwortung (Führungstätigkeiten) und denen mit überwiegender Fachverantwortung. Arbeitsplatzspezifisch und bedarfsorientiert werden sowohl die Fach- als auch die Führungskarriere gefördert. Orientiert an den jeweiligen Anforderungsprofilen und erforderlichen Kompetenzen sind Wechsel von Fachfunktionen zu Führungsfunktionen und umgekehrt möglich.

Führungskräfte

Die Ansprüche an Führungskräfte der Wissenschaftsadministration mit Blick auf sowohl ihre Fachkompetenz als auch ihre Führungskompetenz wachsen ebenso wie die Erwartungen hinsichtlich der Personalbetreuung und -förderung. Auch hier sind Aspekte der Chancen-

gleichheit, der Diversität, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie des Gesundheitsmanagements zu berücksichtigen. Vor allem sind es Führungskräfte, die Veränderungen mitgestalten und Mitarbeiter_innen in diese Prozesse angemessen einbeziehen und mitnehmen. Die Führungskräfte werden bei ihrer Aufgabe durch ein Netz aus Maßnahmen zur Förderung ihrer Führungskompetenz unterstützt, z.B. fachliche Fortbildung, praxisorientierte Trainings, Möglichkeiten der Reflexion eigenen Handelns, Beratung, Coaching sowie zur Gender- und Diversitykompetenz. Entsprechendes gilt für den wissenschaftlichen Bereich.

Fachkräfte

Höherwertige Sachbearbeitung sowie Abteilungs- und Sachgebietsleitungen erfordern nicht nur besondere Fachkenntnisse. Fachkräfte wirken auch an wesentlichen Entscheidungen beratend mit. Sie sollen ihr Fachwissen nicht nur eigenständig erhalten und vertiefen, sondern es auch methodisch fundiert anwenden und weiter vermitteln. Sie initiieren neue Wege, übernehmen oder unterstützen Projekte und gestalten Veränderungen mit. Beschäftigten dieser Arbeitsbereiche werden gezielte Fortbildungen angeboten. Es wird gewährleistet, dass sie in ihrer Aufgabenwahrnehmung systematisch unterstützt und begleitet werden, damit sie sich kontinuierlich weiterentwickeln können.

Nachwuchskräfte

Nachwuchskräfte mit entsprechendem Potential werden auf zukünftige Aufgaben im Rahmen der zur Verfügung stehenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen systematisch vorbereitet. Das Instrumentarium für Fach- und Führungskräfte kann bedarfsorientiert genutzt werden

Für die Führungskräfte-, Fachkräfte- und Nachwuchskräfteentwicklung stehen die folgenden Instrumente zur Verfügung:

- Mitarbeitergespräche gemäß Leitfaden
- Karriereplanung, Nachfolgeplanung
- Potentialanalyse
- Qualifikationsbedarfsanalyse, Qualifikationsplan
- Führungskräfteentwicklung, insbesondere zur gezielten Weiterbildung im Bereich Führungskompetenz
- Stellvertretungen
- Projektleitung
- Nachwuchsgruppenleitung
- Führungsleitlinien der Wissenschaftsadministration
- Mentoring, Coaching
- Familienkodex

Darüber hinaus wird für den wissenschaftlichen Bereich explizit nochmals auf die Leitlinie für den wissenschaftlichen Mittelbau verwiesen.

Auf der nächsten Seite:

Die Universität Hildesheim bildet aus: Christina Krasnov, Auszubildende im Rechenzentrum, möchte mehr Mädchen ermutigen, technische Berufe zu ergreifen. Sie wird Fachinformatikerin in der Fachrichtung Systemintegration und löst zum Beispiel Hardware-Probleme in den Universitätsbüros. Hans-Björn Schulze, Auszubildender in der Universitätsbibliothek, spezialisiert sich auf Medien- und Informationsdienste und trägt mit seiner Arbeit dazu bei, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende Zugang zu Informationen haben. Fotos: Daniel Kunzfeld







Frauke Beuter entwickelt in dem Projekt »audit familiengerechte hochschule« zusammen mit dem hauptberuflichen Vizepräsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen am Universitätsstandort Hildesheim.

Foto: Daniel Kunzfeld

3.4 Arbeitsbedingungen optimieren

Für eine Gewinnung und langfristige Bindung von qualifizierten Beschäftigten spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine größere Rolle. Dabei nimmt die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zunehmend einen immer höheren Stellenwert ein. Als Orientierung familiengerechten Führungshandelns dient der an der Universität verabschiedete Familienkodex.

Die Gestaltung individueller Arbeitszeitmodelle, die Anpassung von Arbeitsabläufen und ein strukturierter Wiedereinstieg in das Berufsleben sowie die Wahrnehmung von Aufgaben in herausgehobenen Funktionen und Führungsfunktionen in Teilzeit liegen im Interesse der Beschäftigten und damit auch im Interesse der Universität.

Hierbei nehmen Führungskräfte eine Schlüsselrolle ein. Ihre Haltung ist ausschlaggebend für die Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Den Anforderungen an familiengerechte Rahmenbedingungen wird durch die Regelungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen,

Telearbeit und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Berücksichtigung der Vielfalt unserer Beschäftigten entsprochen.

Die Förderung physischer Leistungsfähigkeit und der psychischen Stabilität ist sowohl Aufgabe der Universität als auch der Beschäftigten. Durch gezielte Maßnahmen in einem fortschreitenden Gesundheitsmanagement trägt die Universität dazu bei, die physische und psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten beispielsweise durch den Healthy Campus zu unterstützen. Führungskräfte und Mitarbeiter_innen verständigen sich regelmäßig über die Arbeitsbelastung.

Die Anpassung der Arbeitsbedingungen wird sich in einem stetigen Prozess an den sich verändernden Anforderungen orientieren.

Die Personalentwicklung und die Qualitätssicherung der Personalentwicklungsmaßnahmen obliegen dem Personaldezernat.

Familienkodex der Stiftung Universität Hildesheim

Die Universität Hildesheim wendet sich mit einem Familienkodex an Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung, Studentinnen und Studenten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weitere Information finden Sie auf der Website des Gleichstellungsbüros der Universität Hildesheim: www.uni-hildesheim.de/auditfgh

Impressum

Universitätsverlag Hildesheim
Universitätsplatz 1
31141 Hildesheim

Auflage: 800 Exemplare
Satz & Gestaltung: Isa Lange

Fotos: Daniel Kunzfeld

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Universitätsverlag Hildesheim, Hildesheim 2018
www.uni-hildesheim.de/bibliothek/publizieren/universitaetsverlag

Alle Rechte vorbehalten
ISBN 978-3-96424-003-3

Als E-Publikation (Open Access) verfügbar unter
<http://dx.doi.org/10.18442/001>

Ann-Katrin Bockmann forscht und lehrt im Bereich der Sprachbildung am Institut für Psychologie der Universität Hildesheim. Sie gibt ihre Erfahrungen in einem Mentoringprogramm an Studierende und Absolvent_innen weiter.

Foto: Daniel Kunzfeld



Leitlinien der Personalentwicklung
an der Stiftung Universität Hildesheim

UV Universitätsverlag
Hildesheim