



FORUM FÜHRUNG

FÜHRUNG LEBEN AN DER TU DORTMUND

Inhalt

Ausgabe 01/2023



FOKUSSIERT



WISSENSWERT



AKTUELL



MERK-WÜRDIG



FÜHREND



VERDIENT



LESENSWERT

TOP 1 STABSSTELLE CHANCENGLEICHHEIT,
FAMILIE UND VIELFALT

TOP 2 ERGEBNISSE FÜHRUNGSKRÄFTEFEEDBACK



FOKUSSIERT

Vielfalt an der Hochschule



Vielfalt ist ein prägendes Merkmal von Hochschulen. An der TU Dortmund studieren rund 32.500 und arbeiten ca. 6.700 Menschen in Forschung, Lehre, Verwaltung und Technik.

Sie sind verschiedener sozialer und kultureller Herkunft, unterschiedlichen Alters, haben differente Erfahrungshintergründe und interessieren sich für verschiedene Fachgebiete. Sie sind unterschiedlichen Geschlechts und haben andersartige Fähigkeiten und Qualifikationen.

Forschung, Lehre und auch Verwaltung leben von dieser **Diversität** und der Differenziertheit der Blickwinkel und Fragen. Erst durch die unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Zugänge wird Erkenntnisgewinn möglich und können Innovationen entstehen. Mit dieser Tatsache geht die Gewissheit einher, dass ein aktives Gestalten von Vielfalt und Diversität – oft auch unter dem Begriff Diversity Management gefasst – an Hochschulen unabdingbar ist, damit diese ihren Aufgaben in einer sich verändernden Gesellschaft gerecht werden können.

Hierzu zählt auch die Umsetzung von Gerechtigkeitsanliegen und Antidiskriminierungsgesetzen: Damit alle Angehörigen der TU Dortmund ihre Potenziale optimal entfalten können, bedarf es bestmöglicher Studien- und Arbeitsbedingungen in einem diskriminierungsfreien, offenen und wertschätzenden Umfeld, das der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden sowie ihren unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnissen

Lehre, Studium, Verwaltung und Technik sowie die Reflexion und diskursive Durchdringung von inneruniversitären Abläufen und Prozessen sind dafür essentiell.

Analog zum Gender Mainstreaming verfolgt die TU Dortmund daher den Ansatz des **Diversity Mainstreaming**: Das bedeutet, dass bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die vielfältigen Hochschulangehörigen abzuschätzen und deren relevante Belange in alle Regel- und Standardprozesse einzuarbeiten sind. Damit ist auch klar, dass hier die gesamte Universität mitwirken muss. Langfristig soll dieses Vorgehen zu einem nachhaltigen Kulturwandel und einer „Hochschule für alle“ führen.

Als öffentliches Bekenntnis dazu, hat die TU Dortmund 2012 die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet und sich damit dem Grundsatz verpflichtet, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Ebenfalls seit 2012 trägt die Universität die Auszeichnung als auditierte Hochschule im Rahmen der Initiative „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft. In der Bundesrepublik war dieses Auditierungsverfahren das erste zur Diversitätsthematik an Hochschulen und die TU Dortmund war eine der acht bundesweit ausgewählten Hochschulen, die das Audit entwickelten. Zudem unterstützt die Universität seit 2017 die HRK-Aktion für eine *weltoffene Hochschule*, die offensiv gegen Fremdenfeindlichkeit und Nationalismus eintritt.

Vor diesem Hintergrund arbeitet im Dezernat Personal die **Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt** (CFV) daran, die Kultur der Vielfalt der TU Dortmund zu bestärken. Sie entwickelt, realisiert und begleitet Strategien, Instrumente und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Die Stabsstelle fungiert dabei als Schnittstelle – zwischen Verwaltung und Rektorat sowie zwischen Verwaltung und Wissenschaft. Im Sinne des Diversity Mainstreaming sind die Aufgaben der Stabsstelle Querschnittsaufgaben. Daraus ergibt sich eine direkte Kommunikation mit vielen Ebenen, mit allen Fakultäten und der Verwaltung.

Aktive Antidiskriminierung als Teil von Diversity Management

Zur Herstellung eines fairen, förderlichen und motivierenden Arbeitsklimas ist es unabdingbar, dass Diskriminierung, Benachteiligung, Machtmissbrauch, Belästigung und sexualisierte Gewalt keinen Platz finden und unterbunden werden. Mit diesem Ziel haben die Stabsstelle CFV und das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit Studierenden und dem Rektorat eine *Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt* erarbeitet, die final im Juni 2022 vom Senat der TU Dortmund beschlossen wurde und nun das Beratungs- und Beschwerdeverfahren für Personen konkretisiert, die an der TU Dortmund Gewalt und/oder Diskriminierung erleben. In den Grundsätzen werden alle Angehörigen der TU Dortmund dazu angehalten, durch ihr Handeln zu einem diskriminierungsfreien und förderlichen Arbeitsklima beizutragen. Basierend auf ihrer Fürsorgepflicht sind Führungskräfte in Forschung, Lehre und Ausbildung zudem explizit dazu angehalten, „in ihrem Aufgabenbereich Diskriminierung und sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, sie zu verhindern und sie gegebenenfalls den zuständigen Stellen der TU Dortmund anzuzeigen.“ (§3, Absatz 3 der Richtlinie)

Ein weiteres Beispiel für aktive Antidiskriminierungsarbeit ist der *Aktionsplan „Eine Hochschule für Alle“*: Darin identifiziert die TU Dortmund interne Strukturen, Kulturen oder Praktiken, die Hochschulangehörige mit Behinderung potentiell oder tatsächlich benachteiligen oder diskriminieren. Basierend auf dieser Analyse werden im Aktionsplan konkrete Ziele formuliert und Maßnahmen entwickelt, die zum Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierungen führen sollen. Damit kommt die TU Dortmund ihrer aus der UN-Behindertenrechtskonvention abgeleiteten menschenrechtlichen Verpflichtung nach, gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Arbeit zu ermöglichen. An der Erstellung und Fortschrei-

bung des Aktionsplans sind mehrere Arbeitsgruppen, bestehend aus Mitgliedern aller Statusgruppen beteiligt. Die Stabsstelle CFV und der Bereich Behinderung und Studium im Zentrum für Hochschulbildung (DoBuS) übernehmen dabei die operative Prozesssteuerung und -verantwortung.



Auch beim Thema Geschlechtervielfalt hat die TU Dortmund in den vergangenen Jahren wichtige Schritte zur aktiven Antidiskriminierung unternommen. Ein Meilenstein war die Einführung eines verlässlichen Prozesses zur **Vornamensänderung** im Sommer 2022. Wenn bei trans*, inter* und nicht-binären Personen die geschlechtliche Identität und der gewählte Name nicht mit den Eintragungen in den Hochschulsystemen übereinstimmen, kommt es oft zu ungewünschten Outings und Diskriminierungen. Eine amtliche Änderung des Vornamens und der Geschlechtszugehörigkeit ist allerdings ein langwieriger Prozess. Aus diesem Grund regelt die Universität den Prozess zur **Vornamensänderung** vor der offiziellen Personenstandsänderung in einer Richtlinie. Damit haben Studierende die Möglichkeit, die Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags im universitären Kontext vorab und ohne gerichtlichen Beschluss zu beantragen. Auch die Immatrikulation kann zukünftig bereits mit dem neu gewählten Vornamen erfolgen. Studierende werden nach der Antragstellung vollständig unter diesem Vornamen geführt. An einer entsprechenden Möglichkeit für Beschäftigte wird aktuell gearbeitet.

Eine weitere Barriere stellen in diesem Kontext oft auch **Sanitäranlagen** dar. Für trans*, inter* und nicht-binäre Personen bergen Toilettenräume, die entsprechend der binären Geschlechterordnung in „Damen-“ und „Herrentoiletten“ aufgeteilt sind, ein hohes Potenzial für Diskriminierungserfahrungen. Häufig werden trans*, inter* und nicht-binäre Personen hier mit Beleidigungen konfrontiert und erleben sogar Gewalt. Darum hat die TU Dortmund ein Konzept entwickelt, bei dem zunächst an allen abgeschlossenen Einzeltoiletten (ohne gemeinsamen

Vorraum) die Geschlechterbezeichnungen entfernt und ein Symbol für „Sitztoilette“ bzw. „Steh-toilette“ angebracht wird. Bei Neubaumaßnahmen sollen zukünftig zusätzlich zu Herren- und Damen-WC's auch Einzeltoiletten geplant und Mehrfachtoilettenanlagen so angelegt werden, dass die Kabinen erreichbar sind ohne die Steh-toiletten passieren zu müssen.



Geschlechterneutrale Beschilderung an Einzeltoiletten

Aktivitäten, Services, Netzwerke – Eine Auswahl

Neben der Mitwirkung an Strategieprozessen, bietet die Stabsstelle für alle Hochschulangehörigen auch Beratung, Information und verschiedene Netzwerkmöglichkeiten an.

Einer der sichtbarsten Services der Stabsstelle ist sicherlich der *Familien-Service* der TU Dortmund. Egal, ob Student mit Pflegeaufgaben für eine*n Angehörige*n, internationale Gast-Professorin, die einen Betreuungsplatz sucht oder Verwaltungs-Mitarbeiter, der in Elternzeit gehen möchte: Der Familien-Service bietet für alle Studierenden und Beschäftigten umfassende Information und Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf.

Der Familien-Service unterstützt z. B. bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, organisiert die Kinder-Ferienbetreuung, informiert zum Thema Pflege von Angehörigen und sorgt dafür, dass der Campus eltern- und kindgerechte Räumlichkeiten bereithält.

Darüber hinaus berät er Führungskräfte und Dozierende in den Fakultäten zur Einhaltung der Mutterschutzbedingungen für schwangere und stillende Studierende und Mitarbeitende.

Wussten Sie schon,

...dass in der Zentralverwaltung und einigen Fakultäten eine Kidsbox oder ein Mobiles Kinderzimmer ausgeliehen werden kann? Für den Fall, dass Sie Ihr Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen müssen, ermöglicht Ihnen dies eine Art Spielplatz bzw. Kinderzimmer in Ihrem Büro einzurichten.



Als Service für Wissenschaftler*innen bietet die Stabsstelle CFV vor allem **Beratung zu Gender- und Diversitätsthemen an**, z. B. im Kontext von

- > Beantragung von Drittmitteln
- > Verwendungsmöglichkeiten von DFG-Forschungsmitteln
- > Akkreditierung neuer Studiengänge.

Darüber hinaus arbeitet sie im Bereich **der Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen** bereits vom Promotionsinteresse bis zur Juniorprofessur gemeinsam mit dem Referat Forschungsförderung im Graduiertenzentrum der TU Dortmund an einem überfachlichen und diversitätssensiblen Qualifizierungs-, Vernetzungs- und Beratungsangebot.

Seit Juni 2022 neu hinzugekommen ist auch die organisatorische Begleitung des **Female Faculty Club**, das Netzwerk der Professorinnen der TU Dortmund (s. S. 10 dieser Ausgabe). Einen Raum für den Austausch von Sekretär*innen in den Fakultäten und Verwaltungseinheiten bietet zweimal im Jahr das Netzwerk Sekretariatsmanagement, bei dem über konkrete arbeitsplatzbezogene Themen im Sekretariatsbereich informiert wird.

Vielfalt sichtbar und besprechbar machen

Um die Kultur der Vielfalt nachhaltig zu stärken, bedarf es vor allem der **Sichtbarmachung von Diversität**.

2019 gründete sich daher ein Netzwerk queerer* Beschäftigter, die **„Queer* Peers TU“**, die von der Stabsstelle organisatorisch unterstützt werden.

Das Netzwerk richtet sich an alle Beschäftigten (auch an Professor*innen) der TU Dortmund, die sich unter dem Begriff „Queer“ versammeln wollen und sich mit dem Begriff gemeint fühlen. Es sieht seine Aufgaben darin, die Sichtbarkeit queerer* Beschäftigter der TU Dortmund zu erhöhen und eine Austauschplattform für diese zu bieten. Gleichzeitig kann das Netzwerk mit queerer* Expertise in die TU hineinwirken und über die Belange queerer* Menschen informieren, z. B. mit den „Diversity Lunch Talks“, die im Mai und Juni 2022 Studierende und Beschäftigte zu verschiedenen queeren* Themen ins Gespräch brachten.

Queer* – was ist das?

„In Deutschland wird „queer“ oft als Sammelbezeichnung für „lesbisch, bisexuell, schwul, trans, inter* und mehr“, aber auch als eigenständige Selbstbezeichnung verwendet, die die begrenzenden Kategorien „Homo-/heterosexuell“, „männlich/weiblich“, „Cis-/transgeschlechtlich“ in Frage stellt.“ (Quelle: Regenbogenportal.de des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ))*

→ finden Sie ein umfangreiches Glossar rund um das Thema Geschlechtliche Vielfalt)

Ein neues Projekt, dass die **Vielfalt auf unserem Campus** sichtbar machen wird, ist die mit der Prorektorin Internationales, Prof. Tessa Flatten, und der Prorektorin Forschung, Prof. Nele McElvany, initiierte Kampagne

„Ich bin TU“, die ab Ende 2022 die Gesichter der TU Dortmund in den Fokus rückt. **„Ich bin TU“** zeigt die Menschen an der Universität und lässt sie von sich und ihrer Arbeit, ihrer Forschung, ihrer Lehre und ihrem Studium erzählen. Was macht sie aus und was bewegt sie? Welche Perspektiven, Erfahrungen und Zugänge bringen sie mit und wie beeinflussen diese ihr Studium/ihr Wirken? Alle Angehörigen der TU Dortmund sind herzlich eingeladen sich in verschiedenen Formaten an der Kampagne zu beteiligen.

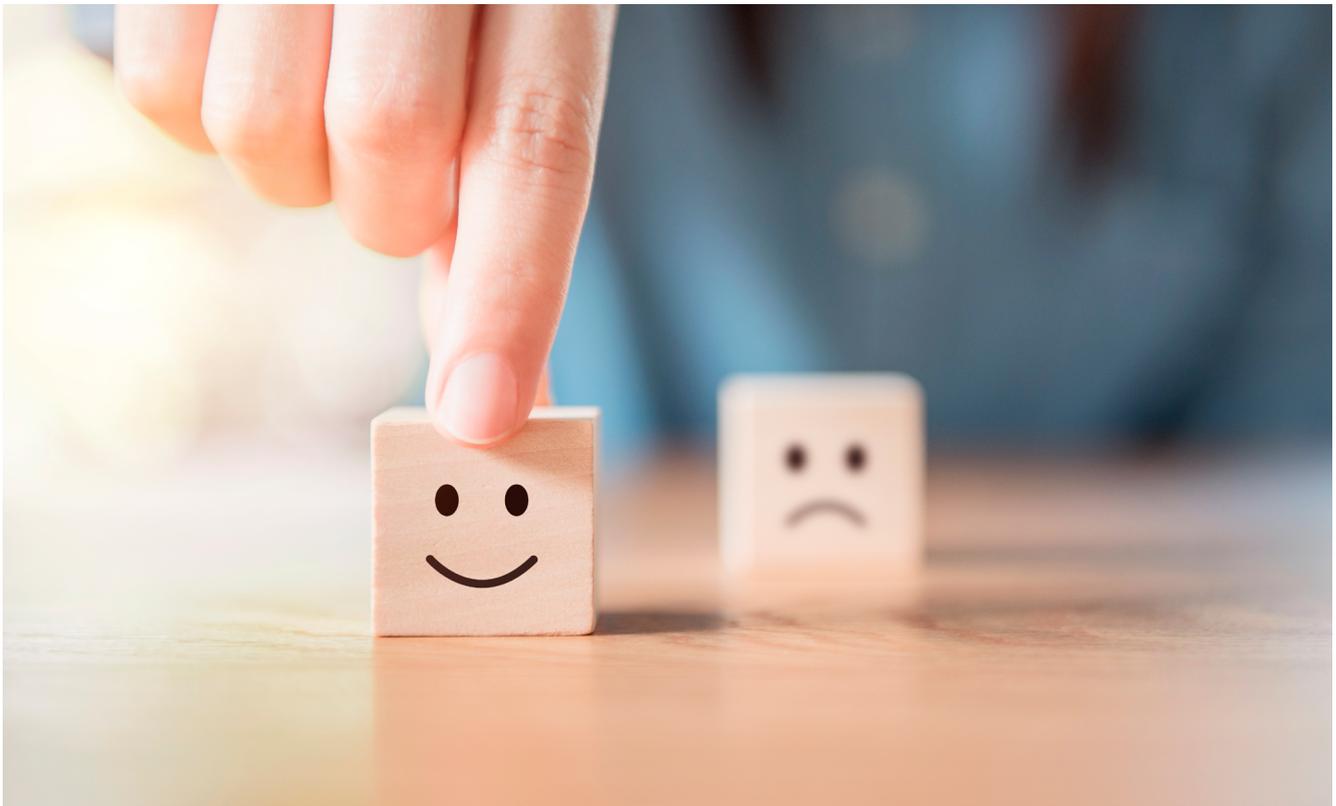
Sie haben Anregungen, Fragen oder weiteren Informationsbedarf? Dann wenden Sie sich gern an:

Dr. Ute Zimmermann, Leitung der Stabsstelle CFV (ute.zimmermann@tu-dortmund.de) oder

Nadine Finke-Micheel, stellvertretende Leitung (nadine.finke@tu-dortmund.de)

Dr. Ute Zimmermann/Nadine Finke-Micheel

ERGEBNISSE FÜHRUNGSKRÄFTEFEEDBACK



In diesem Jahr wurde zum zweiten Mal das Führungskräfte-Feedback an der TU Dortmund durchgeführt. Vom 25.04. bis 20.05.2022 hatten Mitarbeitende der TU Dortmund die Möglichkeit, an der Onlinebefragung teilzunehmen und die mittelbare Führungskraft hinsichtlich ihrer Führungskompetenzen zu bewerten.

Ziel des Führungskräfte-Feedbacks ist es, die Führungsqualitäten an der TU Dortmund zu optimieren und den Führungskräften Anhaltspunkte zur Selbstreflexion und damit zur kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und dem eigenen Verhalten zu geben, um auf Dauer ein gutes Betriebsklima und eine gute Arbeitsatmosphäre an der TU Dortmund sicherzustellen.

Das Führungskräfte-Feedback fand als Onlinebefragung statt und war für die Mitarbeitenden der TU Dortmund freiwillig. Es wurden alle Führungsebenen aus den Bereichen Rektorat, zentrale Hochschulverwaltung, IT & Medien Centrum, Universitätsbibliothek, Zentrum für Hochschulbildung, Centrum für Entrepreneurship & Transfer und zentrale Werkstätten ab einer Beschäftigtenzahl von mindestens **3 Personen** bewertet. Die Befragung erfolgte anonym, sodass Rückschlüsse auf

Einzelpersonen ausgeschlossen wurden. Neben der Einschätzung der Mitarbeitenden erfolgte die Bewertung ebenso von den übergeordneten Führungskräften. Zudem gaben alle Führungskräfte eine Selbsteinschätzung ab.

Befragt wurden insgesamt 852 Mitarbeitende, der Rücklauf lag bei 72,91 %.

Der Online-Fragebogen enthielt insgesamt 72 standardisierte Items und zwei offene Fragen. Die standardisierten Items wurden zu Skalen für insgesamt acht verschiedene Bereiche der Führungskompetenz zusammengefasst:

- > Entscheidungsverhalten
- > Delegation
- > Kontrolle
- > Motivierendes Verhalten
- > Kommunikationsverhalten
- > Konfliktverhalten
- > Persönlichkeit und Vorbildfunktion
- > Gestaltung von Rahmenbedingungen

Ergebnisse

Im diesjährigen Ergebnisreport kann festgehalten werden, dass sich die Ergebnisse der einzelnen Führungskompetenzen im Vergleich zur letzten Befragung im Jahr 2015 insgesamt verbessert haben. Dies ist auf vielfältige Maßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung zurückzuführen. Zum einen ist 2016 ein strukturiertes, verpflichtendes Nachwuchsführungskräfteprogramm für alle neuen nicht-wissenschaftlichen Führungskräfte mit einem Umfang von 160 Stunden in 23 Monaten eingeführt worden. Zum anderen hat die Personalentwicklung ihr Angebot für erfahrene Führungskräfte, ausgerichtet an den Führungsgrundsätzen, ausgebaut. Seitdem letzten Jahr werden im Programm auch erstmals spezielle Workshops zu Führungsthemen für wissenschaftliche Führungskräfte angeboten.

Alle bewerteten Führungskräfte erhalten einen persönlichen Ergebnisbericht und sind zeitnah nach Erhalt dessen dazu aufgefordert, mit den ihnen zugeordneten Beschäftigten Gespräche zu führen und die Ergebnisse in geeigneter Weise zu spiegeln. Sie sind außerdem dazu angehalten, bei erkennbaren signifikanten Abweichungen von der Selbsteinschätzung bzw. bei erkennbaren Defiziten, in eigener Verantwortung Konsequenzen abzuleiten. Dabei steht den Führungskräften Unterstützung durch die Personalentwicklung zur Verfügung.

Die aus den Einzelergebnissen zusammengefassten, aggregierten Strukturdaten sind der Hochschulleitung zugegangen. Das Ergebnis zur Führungsqualität wird es ermöglichen, erforderliche Maßnahmen im Rahmen der Führungskräfte- und Personalentwicklung konsequent weiterzuentwickeln.

Bei Rückfragen zum Führungskräfte-Feedback steht Ihnen Alexander Bergert (Tel. -4875) zur Verfügung.

i AKTUELL

Neues Netzwerk: Professorinnen der TU Dortmund gründen den Female Faculty Club

An unserer Universität ist etwa ein Viertel aller Professuren mit Frauen besetzt. Nur in drei Fakultäten gibt es 50 % oder mehr Professorinnen. Um die Kontakte untereinander zu verbessern und eine Diskussion über Fakultätsgrenzen hinweg zu ermöglichen, haben Professorinnen der TU Dortmund im Juni 2022 den Female Faculty Club gegründet. Die erste Assembly dieses uniweiten Netzwerks fand in der Energiehalle der DASA statt.



Zur ersten Assembly des Female Faculty Clubs hatte der Rektor Prof. Manfred Bayer in die Energiehalle der DASA eingeladen.

Informeller Austausch und strategische Ziele

Beim Gründungstreffen wurde u. a. diskutiert, welche Ziele und Mehrwerte das Netzwerk haben kann und soll. Vor allem der informelle und interdisziplinäre Austausch macht das Netzwerk für Professorinnen attraktiv. Dabei sind die Themen, mit denen der Female Faculty Club sich beschäftigen möchte, sehr vielfältig: von praktischen Anliegen wie der Belastung durch viel Gremienarbeit oder

dem Gender Pay Gap auf Professorebene bis hin zur Entwicklung gemeinsamer Visionen für den Wissenschaftsbetrieb reicht das Spektrum. Auch sollen die Möglichkeiten von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft diskutiert werden oder auch die Frage, was eine gute Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an der Universität ausmacht.



*Die Professor*innen nutzten die Gelegenheit zum Kennenlernen und Austauschen.*

Regelmäßige Treffen

Um all diese Themen weiter zu diskutieren, haben sich die Professorinnen zu monatlichen Lunch-Meetings in der Vorlesungszeit verabredet. Gleichzeitig legten sie fest, dass jedes Jahr am letzten Mittwoch im November die jährliche große Assembly aller Professorinnen der TU Dortmund stattfinden soll, bei dem dann ein Thema im zentralen Fokus stehen soll. Mitglied im Female Faculty Club – und damit herzlich eingeladen zu den bevorstehenden Treffen – sind alle Professorinnen, Juniorprofessorinnen, Vertretungsprofessorinnen und Assoziierte Professorinnen der TU Dortmund.

Die nächsten Termine:

30.11.2022 (letzter Mittwoch im November) ab 18 Uhr:
2. Assembly (mit Prof. Dr. Nikol Rummel, Women Professors Forum der RUB)

Nächste Lunch-Termine:

Donnerstag, den 26. Januar 2023, 12.30 bis 13.30 Uhr

Freitag, den 24. Februar 2023, 12.30 bis 13.30 Uhr

Montag, den 27. März 2023, 12.30 bis 13.30 Uhr

Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt begleitet den Female Faculty Club organisatorisch.

Für Rückfragen und Feedback steht Ihnen daher Anke Kujawski gern zur Verfügung.

E-Mail: anke.kujawski@tu-dortmund.de

Tel: (0231) 755 - 6058

Nadine Finke-Micheel

ECHTE EINBLICKE IN DIE AUSBILDUNGSBERUFE DER TU DORTMUND



Ausbildung an der TU Dortmund Industriemechaniker*in

Die Gewinnung der Auszubildenden für die TU Dortmund stellen die Personalgewinnung, Ausbildung und die Ausbilder*innen vor immer neue Herausforderungen. Eine moderne und informative Ansprache der Schulabgänger*innen spielt dabei eine wichtige Rolle. Seit April 2022 können sich die Interessierten über die neue Karrierehomepage der TU Dortmund über die Ausbildung an der TU Dortmund informieren. Den Informationsgehalt der einzelnen Berufe steigern die seit ca. einem Jahr produzierten Ausbildungsvideos. Mittlerweile sind fünf Ausbildungsvideos veröffentlicht, weitere Ausbildungsberufe werden folgen. In den ca. zweiminütigen Videos der einzelnen Berufe erzählen die authentischen Azubis von ihrem Beruf, dem Alltag, den Anforderungen und zeigen dabei ihre Arbeitsumgebung. Zudem bereichern die Ausbilder*innen der TU Dortmund den Rundumblick und berichten, worauf es bei der Ausbildung ankommt.

Das Konzept, die Regie und die Produktion der Videos wird von den Auszubildenden Mediengestalter*in Bild und Ton in Eigenregie übernommen. Dabei wird großer Wert auf einen authentischen Inhalt gelegt – die Azubis sind frei in den Aussagen und Inhalten. Somit wirken die Videos interessant und nicht gestellt.

Für die Mediengestalter*innen Bild und Ton ist es eine gute Möglichkeit, die gelernte Theorie in die Praxis umzusetzen und einen eigenen Film zu produzieren. Dafür erhält die TU Dortmund eine Reihe von spannenden und sehr professionellen Videos, die Menschen für die Ausbildung bei uns begeistern. Es ist ein schöner Mehrwert, wenn die neuen Azubis an ihrem ersten Tag die Kolleg*innen persönlich kennen lernen, die sie bereits im Video erlebt haben. Die Videos können auf der Karrierehomepage unter dem Bereich Ausbildung angesehen werden: .

www.karriere.tu-dortmund.de/ausbildung

Karolina Bihl

Führungskräfteentwicklung für neue Führungskräfte (FKE-N) 2022

Im Jahr 2016 starteten wir mit der neu konzipierten Entwicklungsmaßnahme für neue Führungskräfte und begleiteten bisher 39 neue Führungskräfte auf diesem Weg.

Die Führungskräfteentwicklung hat das Ziel, die Mitarbeiter*innen in Führungspositionen in Theorie und Praxis an Führungsaufgaben heranzuführen, Führungsverantwortung begleitet zu übertragen und die relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten mit hohem Praxisbezug zu vermitteln. Themen wie Motivation, Gesundheit, Vereinbarkeit aber auch Arbeitsqualität, Leistungskontrolle und Feedback stehen dabei im Fokus.

Am 24.06.2022 begann die nunmehr vierte FKE-N mit 16 neuen Führungskräften. Das Programm wurde inhaltlich überarbeitet, was zum einen aufgrund eines Dozentenwechsels aber auch aufgrund neuer Herausforderungen für Führungsarbeit notwendig wurde.

Unter anderem wird ein verstärkter Fokus auf die unterstützenden Angebote an der TU Dortmund gelegt und die Eigenverantwortung für die persönliche Weiterentwicklung der Führungskräfte gewinnt mehr Raum.

Die Gruppe begann dann auch direkt damit ihr teambildendes Führungsevent selbst auszuwählen und dieses dann auch in interdisziplinärer Zusammenarbeit zu organisieren.

Neben den bewährten Themen wie „Rechte und Pflichten als Führungskraft“ und das individuelle Persönlichkeitsfeedback, werden auch die aktuellen Themen „Führen auf Distanz“ und "Konfliktmanagement" mit den Teilnehmenden erarbeitet.

Wenn die insgesamt 11 Veranstaltungen mit der Abschlussveranstaltung am 07.12.2023 enden, liegen insgesamt 108 Workshop-Stunden hinter der Gruppe.

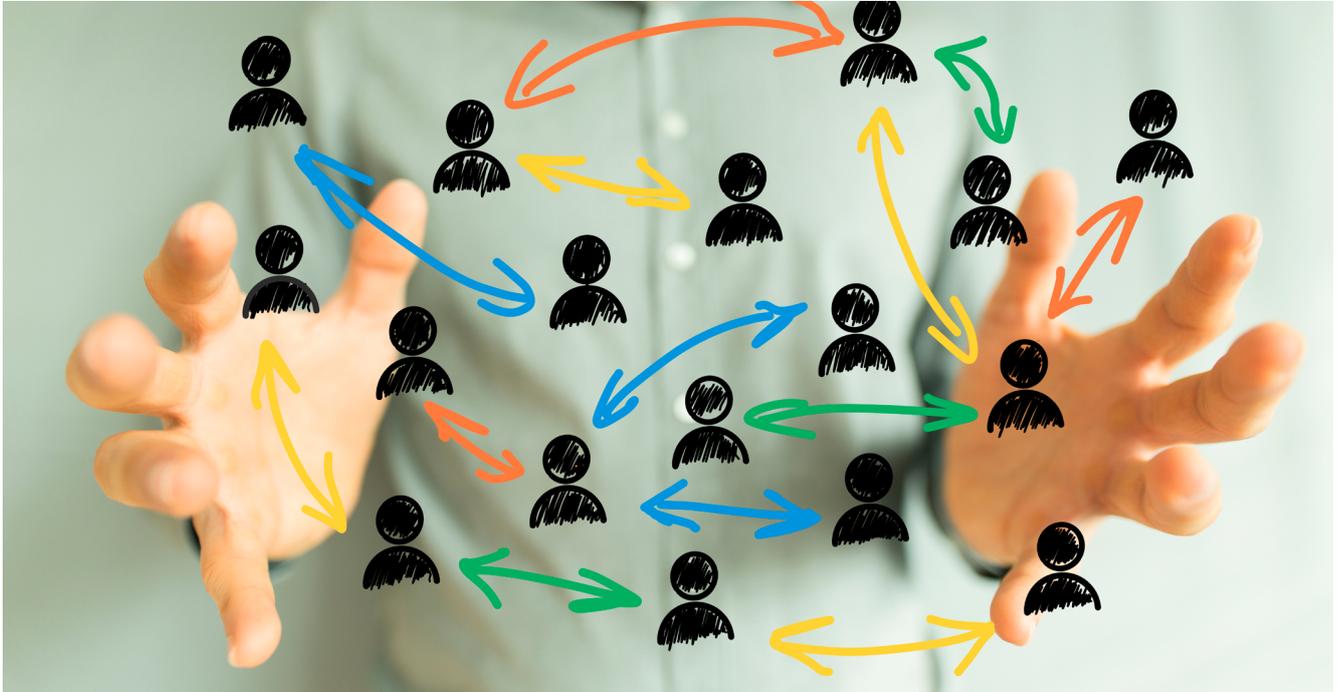


*Teilnehmer*innen Nachwuchskräfteentwicklung 2022*

Wir wünschen den Teilnehmenden viel Erfolg und vor allem Spaß an Führung.

Christian Brenner

NACHBERICHT VORTRAGSREIHE „NUGGETS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE“



Ende August sind wir mit der ersten Veranstaltung „Nuggets für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Führungskräfte“ mit dem Thema: „Führung im Wandel – Wie Sie Ihre Mitarbeitenden durch immer mehr Veränderungen führen“ gestartet.

Die Veranstaltung war gut besucht. Das Format insbesondere im Hinblick auf das sich anschließende Netzwerken und die Austauschmöglichkeit zwischen den nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Führungskräften kam bei allen Beteiligten sehr gut an.

Die Vortragsreihe werden wir aufgrund der positiven Resonanz in dem Format verstetigen und künftig 2-3 mal jährlich Kurzvorträge von ausgewählten Referent*innen mit inhaltlichen Impulsen zu aktuellen Führungsfragen und -themen anbieten.

Die nächsten Termine sind in Planung und werden auf unserer Homepage unter: <https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/fuehrungskraefteentwicklung/programm/fke-1/> veröffentlicht werden.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme an der Vortragsreihe.

Stefanie Niemann

IMAGEFILM BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



„Gesunde Mitarbeitende für einen starken Campus“ – unter diesem Motto steht der neue Imagefilm des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der TU Dortmund.

Seit einigen Jahren entwickelt das Betriebliche Gesundheitsmanagement eine Vielzahl von Gesundheitsangeboten und unterstützt Mitarbeitende dabei, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und auf Dauer gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Der neue Imagefilm zeigt auf, welchen Stellenwert das Thema Gesundheit an der TU Dortmund hat und macht auf die verschiedenen Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Stärkung der eigenen Gesundheit am Arbeitsplatz aufmerksam. Außerdem wird durch den Imagefilm deutlich, wie wichtig ein strukturierter Onboarding-Prozess ist. So trägt dieser dazu bei, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden schon mit dem Arbeitsbeginn zu stärken und eine herzliche Aufnahme in die Unternehmenskultur zu gewährleisten.

Ziel des Imagefilms ist es, bereits bestehende Mitarbeitende für die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu sensibilisieren und potenzielle Bewerber*innen über die verschiedenen Benefits der TU Dortmund zu informieren.

Ein großes Dankeschön geht hierbei an unsere Auszubildenden Mediengestalter*in Bild und Ton, die den Film produziert haben sowie die Techniker Krankenkasse und die DHF Media GmbH, die bei der Produktion des Imagefilms unterstützt haben.

Veröffentlicht finden Sie den Imagefilm auf den Seiten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (<https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/gesundheitsmanagement/>).

Bei Rückfragen zum Imagefilm wenden Sie sich gerne an das Betriebliche Gesundheitsmanagement (gesundheit@tu-dortmund.de).

Franziska Wallmeier

→ FÜHREND

BLICK AUF EINE LANGJÄHRIGE FÜHRUNGSKRAFT AN DER TU DORTMUND

Ein Interview mit Herrn Michael Brockmeier, Dezernat 6, Dezernent



„Ein Beispiel zu geben ist nicht die wichtigste Art, wie man andere beeinflusst. Es ist die einzige.“

Albert Schweitzer, Nobelpreisträger

Was sind die Aufgaben des Dezernates 6?

Unser Dezernat ist mit allen Fragestellungen rund um den Gebäudebestand und die Flächennutzung der Universität betraut. Insbesondere haben wir die Passung und Weiterentwicklung von qualitativen und modernen Flächen durch Neubau und Sanierung auf die Anforderungen aus Lehre, Forschung und Verwaltung im Blick. Auch kommunikative Areale und eine Repräsentanz der Gebäude für die Außendarstellung der Universität sind hier mit zu berücksichtigen. Zudem kommen laufend neue Bedarfe und Anforderungen für neue Professuren hinzu.

Aber auch die Unterhaltung der Immobilien im Hinblick auf Reinigung, Sicherheit und notwendige Reparaturen durch Hausmeister- und Handwerkerdienste fallen neben Verwaltungsaufgaben, wie die Miet- und Pachtverwaltung und die Raumbelastung in der Universität, in unseren Bereich. Es gibt an der Universität tausende von

technischen Anlagen und Systemen zu betreuen, die Instand gehalten sowie regelmäßig auf ihren sicheren Betrieb überprüft werden müssen.

Die Universität Dortmund unterscheidet sich von anderen Campusuniversitäten in NRW bezogen auf die Energieversorgung in einem Punkt besonders: Den gesamten Wärme- und Kältebedarf für den Campus erzeugen wir in großen zentralen Anlagen aus Erdgas selbst sowie rd. 50% des Strombedarfes. Daher treffen uns die hohen Erdgaskosten ganz besonders. An den großen Kältebedarf denkt man im ersten Moment nicht, aber Forschungsanlagen, Serverräume und die Hörsäle benötigen eine regelmäßige Kühlversorgung.

Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Dezernat?

Zurzeit beschäftigen wir rd. 160 Mitarbeitende mit einem ganz breiten Profil und Hintergrund. Um Beispiele zu nennen: Von Architekt*innen bis Industriekaufleuten, über Elektromeister*innen, Gärtner*innen bis hin zu Sicherheitskräften haben wir ein breites Berufsspektrum bei uns im Bereich. Die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Arbeit unterscheiden sich sehr stark. Die Heterogenität und Vielfalt des Personals ist sehr viel höher als in anderen Dezernaten/Einrichtungen an der Universität.

Wie sind Sie dahin gekommen, wo Sie jetzt sind?

Ich bin von der Ausbildung her Elektroingenieur und habe nach meinem Studium direkt in der Bauverwaltung des Landes NRW angefangen. In der damalig angespannten Arbeitsmarktlage für Ingenieure wurde ich auf das Angebot des Landes NRW aufmerksam, eine zweijährige Laufbahnbefähigung als Baubeamter zu absolvieren. Dazu hatte ich mich dann entschieden. Das war durchaus herausfordernd, wenn man zuvor stark in einem technisch geprägten Bereich tätig war.

Ich war dann nach der absolvierten Prüfung als Baubeamter 1994 beim Staatlichen Bauamt Dortmund (heute Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW), dann sogar bereits hier auf dem Campus verortet. Anfang 2000 habe ich im Rahmen meiner Tätigkeit erste technische Projekte für die TU umgesetzt und dort etwas später dann als stellvertretende Abteilungsleitung und Projektverantwortlicher für die TU Dortmund in fast sämtlichen Bauangelegenheiten der Universität mitgewirkt.

Ich fand das junge und dynamische Umfeld einer sich stetig wandelnden und die technische Ausrichtung als Universität damals schon sehr spannend. Ende 2006 konnte ich dann zur Universität wechseln und habe bis 2011 zunächst eine Abteilung für große Umbau- und Sanierungsmaßnahmen geleitet. Aufgrund der Pensionierung des damaligen technischen Betriebsleiters konnte ich dann die Technische Bereichsleitung mit 6 Abteilungen (inklusive meiner bisherigen Abteilung) und rund 120 Personen übernehmen. Diese Aufgabe umfasste auch die Stellvertretung des Dezernenten. Im April 2021 bin ich dann selbst Dezernent geworden. Die Übernahme einer solchen umfangreichen Aufgabe benötigt eine längere Vorbereitungszeit.

Was hatte Sie damals gereizt eine Personalverantwortung zu übernehmen?

Mich hat und treibt immer noch eine hohe Identifikation mit meiner Aufgabe an. Ich habe ein starkes Interesse daran, für die Hochschule ziel- und zukunftsorientiert Rahmenbedingungen auf dem Campus zu schaffen, die optimale Lehr- und Arbeitsbedingungen bieten.

Im Verlauf der Zeit habe ich dann für mich aber festgestellt, dass mich der Blick aufs Ganze – über den Teller- rand hinaus – besonders im Hinblick auf das Zusammenwirken verschiedener Aufgabenbereiche und Teams auf ein Gesamtziel reizt. Beispielsweise: Wie kann man die Arbeitsgruppen vernetzen und etwaige Synergieeffekte für ein Vorankommen nutzen? Das ist insbesondere hier im Dezernat 6 eine meiner Hauptaufgaben.

In der Nachbetrachtung sind die Aufgaben immer meinen persönlichen Fähigkeiten gefolgt und die nächsten Schritte haben sich aus meiner Arbeit und Interesse entwickelt. Die jeweiligen technischen, interessanten Aufgabenstellungen und die verschiedenen komplexen Projekte in den Positionen haben mich primär gereizt und weniger eine Karriereleiter zu erklimmen.

Was sind aus Ihrer Sicht Faktoren, die eine gute Führung ausmachen?

Für mich ist ein teamorientiertes und arbeitsteiliges Arbeiten, wo die verschiedenen Teammitglieder intern wie extern Ideen aber auch Kritik einbringen können, zentral. Dies führt insgesamt zu besseren Arbeitsergebnissen und auch zu einer hohen Motivation. Diese teamorientierte Arbeitsweise in meinem Dezernat zu gestalten und bei den Mitarbeitenden Eigenmotivation und Selbstständigkeit zu fördern, ist aus meiner Sicht entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Projekten. Dies ist unabhängig davon zu betrachten, welche Tätigkeiten im Einzelnen gemacht werden. Wir sprechen hier von Grundlagen, die für jede Stelle entscheidend sind: In einem eigenen Kompetenzrahmen Gestaltungsspielräume zu haben, um Ideen verwirklichen zu können, eigenverantwortliches Handeln zu ermöglichen und eine offene Kommunikation sind wichtig und die Voraussetzungen für die Eigenmotivation der Mitarbeitenden und Identifikation mit den Aufgaben.

Dazu gehört auch das Lob und eine offene, sachorientierte Kritik. Zugleich ist ein gerecht empfundenes Umfeld bezogen auf die Aufgabenteilung in Teams, welche die Neigungen und Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt, eine wichtige Rahmenbedingung, die eine Führungskraft selbst in der Hand hat.

Was sind Dinge, die Sie als Führungskraft als herausfordernd empfinden?

Es gibt immer mal wieder Personen, die diese Herangehensweise/Arbeitsweise nicht mittragen. Hier ist es dann für mich nicht die Herausforderung ggf. erforderliche disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen anzustoßen, sondern herauszufinden, wie ich die Motivation und die Identifikation der/des Mitarbeitenden wieder steigern kann. Dies wird umso schwieriger, je größer der eigene Bereich und damit die Führungsspanne ist, da der direkte Kontakt häufig nur durch wenige Gespräche gegeben ist.

Herausfordernd ist aber auch die breite Themenvielfalt unseres Dezernates. Oftmals habe ich am Tag nur wenige Minuten für einzelne Entscheidungen und möchte jedoch den Themen und Personen auch gerecht werden.

Ich persönlich habe noch nie den Druck dahingehend verspürt, jede Sache besser zu wissen als die Mitarbeitenden. Wenn man mit diesem Anspruch herangeht alles besser zu machen, dann wird man als Führungskraft wohl irgendwann untergehen. Es ist die Aufgabe einer Führungskraft über die Themen und Entscheidungen den Überblick zu behalten und die Strategie vorzugeben.

Wie behalten Sie in Krisensituationen einen kühlen Kopf, auch wenn schnelle Entscheidungen zu treffen sind?

Eine altbewährte Empfehlung ist, es eine Nacht über Entscheidungen zu schlafen. Manchmal ist dies aber nicht möglich. Ich treffe aber nur in Ausnahmefällen, wie Notfällen, ad hoc-Entscheidungen.

Ich suche in der Regel immer mit den Mitarbeiter*innen, die dort fachlich involviert sind, vorab das Gespräch und nehme mir, wenn möglich, die Zeit, um mir einen breiten Eindruck zu verschaffen. Dabei frage ich durchaus nach, wie diese selbst entscheiden würden. Letztendlich treffe ich aber die Entscheidung. Das ist enorm wichtig, wenn keine Entscheidung getroffen wird und nur rumgehampelt wird, führt dies in den seltensten Situationen zu einer guten Zielerreichung, sondern insgesamt eher zu Störungen und Reibungsverlusten.

Gab es auch schon Entscheidungen, bei denen Sie Bauchschmerzen hatten?

Das gibt es schon mal und man muss sich auch bewusst sein, dass man nicht immer alle Einflussfaktoren und Risiken bewerten kann, um zu Entscheidungen zu kommen. Aus der Erfahrung heraus macht man eine Risikoabwägung und trifft auch mal 80% Entscheidungen, denn sonst würde es zum Stillstand kommen.

Wenn Sie jemand um Rat fragen würde, was sie/er mitbringen sollte, um eine Führungsverantwortung zu übernehmen, was würden Sie antworten?

Zum einen die Freude und große eigenmotivierte Einsatzbereitschaft für die Aufgabe und Verantwortung. Zum anderen sollte man sich selbst nicht im Mittelpunkt des Geschehens sehen. Man muss Spaß an Kommunikation, Organisation und an der Auseinandersetzung mit Konflikten und Kritik haben. Wer damit ein Problem hat, sollte es vielleicht lieber sein lassen, da das dazu gehört.

Aber letztendlich auch eine Freude an der Gestaltung und der Umsetzung in den Bereichen. Es gehört auch, dazu ein breites Interesse daran zu haben, sich mit den Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden auseinanderzusetzen und diese Umfeld arbeitet, andere gehen in der Aufgabe auf und sind dadurch sehr motiviert.

Man muss die Bereitschaft mitbringen, hier auf den einzelnen Menschen zu blicken und eine Art Passung zur Aufgabe zu finden. Wenn man sich auf's rein Fachliche konzentriert und nicht so sehr mit den Personen und dem Umfeld auseinandersetzen möchte, dann würde ich davon abraten in eine Führungsaufgabe zu gehen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Dieses Interview führte Stefanie Niemann.



LESENSWERT

Heute empfehlen wir Ihnen den monatlichen Newsletter des Haufe Magazins „Lotters New Management“. Wolf Lotter ist Publizist, Essayist, Buchautor und Keynote Speaker. In seinen Essays befasst er sich mit gesellschaftlichen Transformationen und daraus resultierenden Fragestellungen und Veränderungen bezogen auf Führungskräfte und Unternehmen. Der Newsletter erscheint monatlich und kann auf der Homepage von Haufe abonniert werden.

Stefanie Niemann

! WISSENSWERT

GESUNDHEITSANGEBOTE ON DEMAND



Digitale Gesundheitsangebote können die Gesundheitskompetenz von Mitarbeitenden fördern und sie zu einem bewussteren Umgang mit der eigenen Gesundheit motivieren. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der TU Dortmund bietet Ihren Beschäftigten daher ab sofort einige Online-Angebote zum orts- und zeitunabhängigen Abruf an. Beschäftigte finden hier angeleitete Bewegungs- und Entspannungsübungen zum Mitmachen sowie verschiedene Online-Coachings, Selbsttests und Trainings zu den Themen Bewegung & Entspannung, Stress, psychische Gesundheit, gesunde Ernährung, gesunder Schlaf und Sucht.

Zu finden sind die Gesundheitsangebote on Demand auf der Webseite der Personalentwicklung, im Bereich Gesundheitsmanagement: <https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/gesundheitsmanagement/gesundheitsangebote-on-demand/>.

Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gerne an das Betriebliche Gesundheitsmanagement der TU Dortmund

Franziska Wallmeier



MERK-WÜRDIG

ANGEBOTE UND TERMINE FÜR SIE ALS FÜHRUNGSKRÄFTE:

PROGRAMM DER FÜHRUNGSKRÄFTE- ENTWICKLUNG

**Aktuelle Termine und Anmeldemöglichkeiten finden
Sie unter:**

<https://personal.tu-dortmund.de/personal-qualifizierung/fuehrungskraefteentwicklung/programm/>

AUS DEM BEREICH AUSBILDUNG

- > Berufsausbildungstag an der TU Dortmund
- > Termin: **07.02.2023 8:00 bis 17:00 Uhr**
- > Schüler*innen können sich umfassend über alle Ausbildungsberufe der TU Dortmund informieren. Gerne können Sie mit Ihren eigenen Kindern kommen und Freunde/Bekannte über das Angebot informieren.
- > Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter:
<https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/ausbildung/berufsausbildungstag>

AUS DEM BEREICH GESUNDHEIT

- > Follow- Up Seminar zum Basis-Seminar „psychische Erkrankungen bei MA“ am 20.04.2023 im 1. HJ 2023.



Dienstjubiläum – WIR GRATULIEREN

Wir möchten die folgende Führungskraft für ihre langjährige Tätigkeit im öffentlichen Dienst würdigen:

25 JAHRE



Herr Dr. Alexander Bergert, Dezernat 3, Leitung Abteilung Personalentwicklung

Impressum:

Herausgeber:

TU Dortmund / Der Kanzler / Dezernat 3.3

Redaktion:

Alexander Bergert,

Stefanie Niemann

Gestaltung:

IT & Medien Centrum

Bildnachweise:

Titel: Trueffelpix-stock.adobe.de

S. 2 Robert Kneschke-stock.adobe.com

S. 4 Jürgen Huhn/TU Dortmund

S. 4 TU Dortmund

S. 5 Polzer Innenausbau GmbH & Co. KG

S. 6 Von oatawa-stock.adobe.de

S. 8 Aliona Kardash/TU Dortmund

S. 9 Aliona Kardash/TU Dortmund

S. 10 TU Dortmund

S. 11 Oliver Scharper

S. 12 vegefox.com-stock.adobe.de

S. 20 Alexander Bergert