technische universität
dortmund

FORUM FÜHRUNG

FÜHRUNG LEBEN AN DER TU DORTMUND

Inhalt **Ausgabe 01/2023**

- FOKUSSIERT
- AKTUELL
- FÜHREND
- LESENSWERT
- WISSENSWERT
- MERK-WÜRDIG
- VERDIENT

TOP 1 STABSSTELLE CHANCENGLEICHHEIT, FAMILIE UND VIELFALT

TOP 2 ERGEBNISSE FÜHRUNGSKRÄFTEFEEDBACK

→ Deutsch

technische universität
dortmund

LEADERSHIP FORUM

LIVING LEADERSHIP AT TU DORTMUND UNIVERSITY

CONTENTS **Issue 01/2023**

- FOCUSED
- TOPICAL
- LEADING
- WORTH READING
- WORTH KNOWING
- NOTE-WORTHY
- DESERVED

TOP 1 STAFF UNIT EQUAL OPPORTUNITY, FAMILY, DIVERSITY

TOP 2 RESULTS OF MANAGEMENT FEEDBACK SURVEY

→ Englisch

technische universität
dortmund

FORUM FÜHRUNG

FÜHRUNG LEBEN AN DER TU DORTMUND

Inhalt

Ausgabe 01/2023

- FOKUSSIERT
- AKTUELL
- FÜHREND
- LESENSWERT
- WISSENSWERT
- MERK-WÜRDIG
- VERDIENT

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 mög-lich und können Innovationen entstehen. Mit dieser Tat-sache geht die Gewissheit einher, dass ein aktives Ge-stalten 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 in Lehre, Studium, Verwaltung und Technik sowie die Refle-xion 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 Stra-tegien, 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 Querschnittsaufga-ben. 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 motivie-renden Arbeitsklimas ist es unabdingbar, dass Diskri-minierung, Benachteiligung, Machtmissbrauch, Belästi-gung und sexualisierte Gewalt keinen Platz finden und unterbunden werden. Mit diesem Ziel haben die Stabs-stelle 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 Dort-mund beschlossen wurde und nun das Beratungs- und Beschwerdeverfahren für Personen konkretisiert, die an der TU Dortmund Gewalt und/ oder Diskriminierung er-leben. In den Grundsätzen werden alle Angehörigen der TU Dortmund dazu angehalten, durch ihr Handeln zu einem diskriminierungsfreien und förderlichen Arbeits-klima beizutragen. Basierend auf ihrer Fürsorgepflicht sind Führungskräfte in Forschung, Lehre und Ausbil-dung zudem explizit dazu angehalten, „in ihrem Aufga-benbereich Diskriminierung und sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, sie zu verhindern und sie gegebe-nenfalls den zuständigen Stellen der TU Dortmund an-zuzeigen." (§3, Absatz 3 der Richtlinie)

Ein weiteres Beispiel für aktive Antidiskriminierungs-arbeit ist der *Aktionsplan „Eine Hochschule für Alle"*: Darin identifiziert die TU Dortmund interne Strukturen, Kulturen oder Praktiken, die Hochschulangehörige mit Behin-derung potentiell oder tatsächlich benachteiligen oder diskriminieren. Basierend auf dieser Analyse werden im Aktionsplan konkrete Ziele formuliert und Maßnah-men entwickelt,die zum Abbau von Benachteiligungen und Diskriminierungen führen sollen.

Damit kommt die TU Dortmund ihrer aus der UN-Behindertenrechtskon-vention abgeleiteten menschenrechtlichen Verpflichtung nach, gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Arbeit zu ermöglichen. An der Erstellung und Fortschreibung des Aktionsplans sind mehrere Arbeitsgruppen, bestehend aus Mitgliedern aller Statusgruppen betei-ligt. Die Stabsstelle CFV und der Bereich Behinderung und Studium im Zentrum für Hochschulbildung (DoBuS) übernehmen dabei die operative Prozessteuerung und -verantwortung.

Auch beim Thema Geschlechtervielfalt hat die TU Dort-mund in den vergangenen Jahren wichtige Schritte zur aktiven Antidiskriminierung unternommen. Ein Meilen-stein war die Einführung eines verlässlichen Prozes-ses zur **Vornamensänderung** im Sommer 2022. Wenn bei trans*, inter* und nicht-binären Personen die ge-schlechtliche Identität und der gewählte Name nicht mit den Eintragungen in den Hochschulsystemen überein-stimmen, kommt es oft zu ungewünschten Outings und Diskriminierungen. Eine amtliche Änderung des Vorna-mens 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 univer-sitären Kontext vorab und ohne gerichtlichen Beschluss zu beantragen. Auch die Immatrikulation kann zukünf-tig bereits mit dem neu gewählten Vornamen erfolgen. Studierende werden nach der Antragstellung vollständig unter diesem Vornamen geführt. An einer entsprechen-den 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. „Stehtoilette“ 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 Stehtoiletten 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 Beschäftigen 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 Führungs-Kräfte-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 Führungs-qualitäten an der TU Dortmund zu optimieren und den Führungskräften Anhaltspunkte zur Selbstreflexion und damit zur kritischen Auseinandersetzung mit den eige-nen 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 Berei-chen Rektorat, zentrale Hochschulverwaltung, IT & Me-dien Centrum, Universitätsbibliothek, Zentrum für Hoch-schulbildung, 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 Abweichun-gen 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.

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 An-liegen wie der Belastung durch viel Gremienarbeit oder dem Gender Pay Gap auf Professurebene 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 Medienge-stalter*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 Dort-mund eine Reihe von spannenden und sehr professio-nellen 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 Bihr

Führungskräfteentwicklung für neue Führungskräfte (FKE-N) 2022

Im Jahr 2016 starteten wir mit der neu konzipierten Entwicklungsmaßnahme für neue Führungskräfte und be-gleiteten 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.

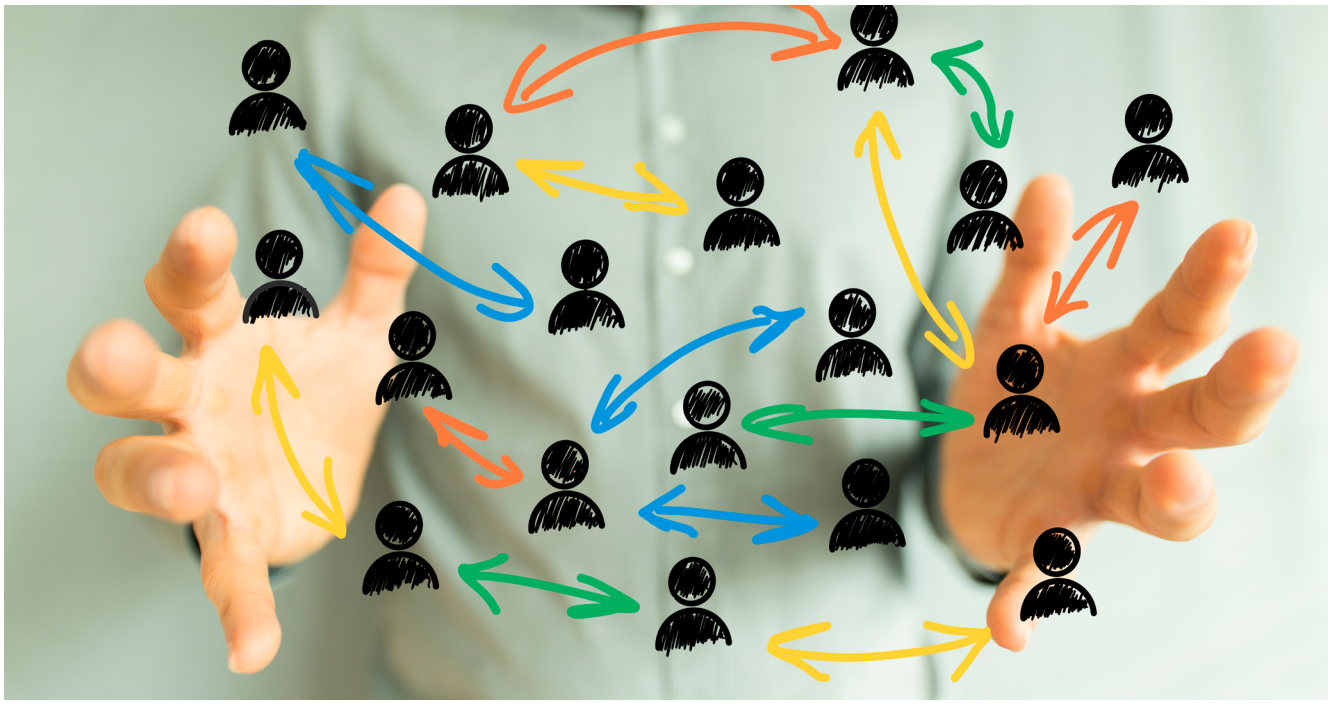
Wenn die insgesamt 11 Veranstaltungen mit der Abschlussveranstaltung am 07.12.2023 enden, liegen insgesamt 108 Workshop-Stunden hinter der Gruppe.

*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 wohlzufühlen 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 an 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 Raumbelegung 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 Ener-gieversorgung in einem Punkt besonders: Den gesam-ten 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 Sicher-heitskräften 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 Bauverwal-tung 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 stell-vertretende Abteilungsleitung und Projektverantwortli-cher für die TU Dortmund in fast sämtlichen Bauangele-genheiten 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 Tellerrand 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 al-les 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 Ri-siken bewerten kann, um zu Entscheidungen zu kommen. Aus der Erfahrung heraus macht man eine Risiaoabwägung 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 Mitarbeiten-den 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 konzentrieren 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.

VERDIENT

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

technische universität
dortmund

LEADERSHIP FORUM

LIVING LEADERSHIP AT TU DORTMUND UNIVERSITY

CONTENTS

Issue 01/2023

- FOCUSED
- TOPICAL
- LEADING
- WORTH READING
- WORTH KNOWING
- NOTE-WORTHY
- DESERVED

TOP 1 STAFF UNIT EQUAL OPPORTUNITY, FAMILY, DIVERSITY

TOP 2 RESULTS OF MANAGEMENT FEEDBACK SURVEY

FOCUSED

DIVERSITY AT THE UNIVERSITY

Diversity is a defining feature of universities. At TU Dortmund University, there are around 32,500 people studying and around 6,700 people working in research, teaching, administration and engineering.

They are from different social and cultural origins backgrounds, different age ranges, have different experiences and are interested in different subject areas. They belong to different genders and have different skills and qualifications.

Research, teaching and administration thrive on this **diversity** and the nuance of perspectives and questions. It is only through these varied perspectives, experiences and approaches that knowledge can be gained and innovations can be developed. This fact goes hand in hand with the certainty that actively shaping variety and diversity – often called diversity management – is essential at universities so they can live up to their duties in a changing society.

This also includes the implementation of social justice measures and anti-discrimination laws: If all members of TU Dortmund University are to be able to meet their full potential, the best possible study and working conditions are required in a non-discriminatory, open and respectful environment that takes into consideration the diversity of the students and employees as well as their different experiences and needs. This is only possible with a prejudice-free recruitment process for research, teaching, studies, administration and engineering as well as the reflection on and discursive pervasion of internal university procedures and processes.

With that in mind, much like with gender mainstreaming, TU Dortmund University is also pursuing an approach of diversity mainstreaming. This means that the various impacts on the university's diverse members must be assessed for all decisions, and their relevant concerns must be factored into all control and standard processes. This also means that the entire university has to be involved. Over the long term, this approach should lead to a sustainable cultural change and a "university for everyone".

As a public acknowledgment of this, TU University Dortmund signed the *Diversity Charter* in 2012 and, in doing so, committed itself to the principle of maintaining an organizational culture characterized by mutual respect and appreciation. Since 2012, the university has also held the distinction of being an audited university as part of the "Shaping Diversity" initiative of the Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. This auditing procedure was the first in the Federal Republic of Germany on the topic of diversity at universities and TU Dortmund University was one of the eight universities selected nationwide to develop the audit. In addition to that, the university has been supporting the *Universities for Openness* campaign of the German Rectors' Conference (HRK) since 2017, which actively tackles xenophobia and nationalism.

With this in mind, the **Staff Unit Equal Opportunity, Family, Diversity** (CFV) in the Department of Human Resources is working to strengthen the culture of diversity at TU Dortmund University. It develops, implements and oversees strategies, tools and measures to improve equal opportunities and family friendliness. The Staff Unit acts as an interface – between administration and Rectorate as well as between administration and academia. In terms of diversity mainstreaming, the duties of the Staff Unit are interdisciplinary. This results in direct communication on many levels, with all departments and the administration.

Active anti-discrimination as part of diversity management

In order to create a fair, supportive and motivating work environment, it is essential to ensure that discrimination, disadvantages, abuse of power, harassment and sexualized violence have no place and are prevented at the university. With this objection in mind, the Staff Unit CFV and the Equal Opportunities Office, along with students and the Rectorate, have developed *guidelines for protection against discrimination and sexualized violence,* which was finally adopted by the Senate of TU Dortmund University in June 2022 and now specify the consultation and complaints procedure for people who experience violence and/or discrimination at TU Dortmund University. Its principles encourage all members of TU Dortmund University to contribute to a non-discriminatory and supportive work environment through their actions. Based on their duty of care, managers in research, teaching and training are also explicitly required to "counteract discrimination and sexualized violence in their area of responsibility, prevent it and, if necessary, report it to the responsible offices of TU Dortmund University." (Section 3 (3) of the guidelines)

Another example of active anti-discrimination work is the *"One University for All"*: action plan: In it, TU Dortmund University identifies internal structures, cultures or practices that could potentially or do in fact disadvantage or discriminate against university members with disabilities. Based on this analysis, concrete goals are set in the action plan, and measures are developed that are intended to reduce disadvantages and discrimination. In this way, TU Dortmund University is fulfilling its human rights obligation derived from the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities to allow for equal participation in education and work. Several working groups made up of members of all status groups are involved in creating and updating this action plan. The Staff Unit CFV and the Disability and Studies Department (DoBuS) in the Center for Higher Education assume responsibility

for and control operational processes.

When it comes to gender diversity, TU Dortmund University has also taken significant steps towards active anti-discrimination in recent years. A milestone was the introduction of a reliable process for **changing first names** in the summer of 2022. If the gender identity and the chosen name of trans, intersex and non-binary people do not match the information stored in the university systems, this can often lead to unwanted outings and discrimination. However, officially changing your first name and gender is a lengthy process. This is why the university published guidelines to regulate the **process of changing first names** before this is done legally. This gives students the opportunity to apply for a change of first name and gender in the university context in advance and without a court order. In the future, they will also be able to enroll with their newly chosen first name. After submitting their application, they will be listed under this chosen first name. A corresponding option for employees is currently in the works.

Sanitary facilities often represent another barrier in this regard. For trans, intersex and non-binary people, bathrooms that are divided into "women's" and "men's" according to the binary gender system are highly likely to lead to experiences of discrimination. Trans, intersex and non-binary people are often met with insults and even experience violence. For this reason, TU Dortmund University has developed a concept whereby the gender designations are removed from all self-contained, individual toilets (without a shared outer room) and replaced by a symbol for "sitting toilet" or "standing toilet". In the case of new construction measures, individual toilets are

to be planned in addition to men's and women's toilets and shared toilet facilities are to be designed in such a way that the cubicles can be reached without having to pass the standing toilets.

Gender-neutral signs on individual toilets

Activities, services, networks – a selection

In addition to participating in strategy processes, the Staff Unit also offers advice, information and various networking opportunities for all members of the university.

Among the most visible services of the Staff Unit is certainly the TU Dortmund University Family Service. Whether you are a student with the responsibility of caring for a relative, an international visiting professor who is looking for a childcare place, or an administrative employee who would like to take parental leave – the *Family Service* provides all students and employees with comprehensive information and advice on striking a balance between family and studies or work.

The Family Service offers support with looking for childcare places, organizes childcare during the holidays, provides information on caring for relatives, and ensures the campus has facilities suitable for parents and children.

In addition, it advises managers and lecturers in the department when it comes to compliance with the maternity protection conditions for pregnant and breastfeeding students and employees.

Did you know...

...that you can borrow a KidsBox or a portable children's room from the Central Administration and some departments? If you happen to need to bring your child to work, this makes it possible for you to set up a kind of playground or children's room in your office.

As a service for academics, the Staff Unit CFV offers **advice on gender and diversity issues**, e.g. in the context of

- Applying for third-party funds
- Possible uses for DFG research funds
- Accreditation of new degree programs

Together with Research Support Services in the Graduate Center of TU Dortmund University, it is also working on an interdisciplinary and diversity-sensitive range of qualification, networking and consulting opportunities to promote young researchers from their initial interest in doctoral studies right through to junior professorships.

Since June 2022, the organizational support of the **Female Faculty Club**, the network of female professors at TU Dortmund University, has also been added (see page 10 of this issue).

Twice a year, the Secretarial Management Network offers a space where secretaries from various departments and administrative units can exchange ideas, and information is provided on work-related topics relevant to secretarial staff.

Making diversity visible and discussable

In order to sustainably strengthen the culture of diversity, it is necessary, first and foremost, to make diversity visible.

In 2019, a network of queer employees, the "Queer* Peers TU", was founded, which is supported by the Staff Unit on an administrative level.

The network is geared towards all employees (including professors) at TU Dortmund University who wish to assemble under the term „queer" and feel that the term speaks to them. It sees its role as increasing the visibility of queer employees at TU Dortmund University and offering a platform for them to interact. At the same time, the network can influence the TU with queer expertise and offer information about the concerns of queer people, e.g. with "Diversity Lunch Talks", which brought students and employees together to discuss various queer topics in May and June 2022.

Queer – what is that?

"In Germany, 'queer' is often used as a collective term for 'lesbian, bisexual, gay, trans, intersex and more', but also as an independent term of self-identification that challenges the more confining categories of 'homo-/heterosexual', 'male/female', 'cis-/transgender'." (Source: Regenbogenportal.de of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (BMFSFJ) → *You can find a comprehensive glossary on the subject of gender diversity here)*

A new project that will make the **diversity on our campus** visible is the **"I am TU"** campaign, which was initiated by the Vice President International Affairs, Prof. Tessa Flatten, and the Vice President Research, Prof. Nele McElvany, and will shine a spotlight on the faces of TU Dortmund University as of late 2022. "I am TU" showcases the people at the university and lets them talk about themselves and their work, their research, their teaching and their studies. What makes them special and what moves them? What perspectives, experiences and approaches do they bring to the table and how do they influence their studies/work? All members of TU Dortmund University are cordially invited to get involved in the campaign in various formats.

Do you have any suggestions, questions or need more information? Then please get in touch:

Dr. Ute Zimmermann, Head of the Staff Unit Equal Opportunity, Family, Diversity
(ute.zimmermann@tu-dortmund.de) or

Nadine Finke-Micheel, Deputy Head
(nadine.finke@tu-dortmund.de)

Dr. Ute Zimmermann/Nadine Finke-Micheel

RESULTS OF MANAGEMENT FEEDBACK SURVEY

This year, management feedback survey was carried out at TU Dortmund University for the second time. From 25 April to 20 May 2022, employees of TU Dortmund University had the opportunity to participate in the online survey and rate their indirect managers in terms of their leadership skills.

The aim of the survey is to optimize the quality of management at TU Dortmund University and give the managers points of reference for self-reflection and, by extension, for a critical examination of their own abilities and behavior in order to foster a good corporate climate and working environment at TU Dortmund University in the long term.

The feedback was collected through an online survey taken voluntarily by the employees of TU Dortmund University. All management levels from the Rectorate, Central University Administration, IT and Media Center, University Library, Center for Higher Education, Center for Entrepreneurship & Transfer and central workshops with at least 3 employees were evaluated. The survey was anonymous so no conclusions could be drawn about individual participants. In addition to the assessment by the employees, the higher-level managers also took part in the evaluation. All managers also submitted a self-assessment.

A total of 852 employees were surveyed, and the response rate was 72.91%.

The online questionnaire contained a total of 72 standardized items and two open questions. The standardized items were compiled into scales for a total of eight different categories of management skills:

- Decision-making
- Delegation
- Control
- Motivational skills
- Communication skills
- Conflict resolution
- Personality and role model function
- Shaping of frameworks

Results

This year's results report shows that the results of the individual leadership skills have improved overall compared to the last survey in 2015. This is thanks to a wide range of management development measures. For instance, in 2016, a structured mandatory junior manager program was introduced for all new non-scientific managers with a workload of 160 hours over 23 months. On top of that, the Section Personnel Development expanded its range of offers for experienced managers, based on the management principles. Since last year, the program has also been offering special workshops on leadership topics for academic managers for the first time.

All evaluated managers receive a personal report on the results and are promptly requested to hold meetings with the employees assigned to them and to reflect on the results in an appropriate manner. They are also required to derive consequences if there are significant deviations from the self-assessment or if there are recognizable deficits. The managers are supported by the Section Personnel Development.

The university management received the structural data aggregated from the individual results. The results on management quality will make it possible to systematically develop necessary measures within the framework of managerial and personnel development.

Alexander Bergert (Tel. -4875) is available to answer any questions you may have about the management feedback survey.

TOPICAL

New Network: Female Professors from TU Dortmund University found the Female Faculty Club

At our university, about a quarter of all professorships are held by women. Only three departments have 50 % or more female professors. In June 2022, female professors at TU Dortmund University founded the Female Faculty Club in order to strengthen contacts with one another and to foster discussion across department boundaries. The first assembly of this university-wide network took place in the DASA energy hall.

The President, Prof. Manfred Bayer, invited to the first assembly of the Female Faculty Club in the DASA energy hall.

InInformal exchange and strategic goals

At the inaugural assembly, the goals and added value of the network were discussed, among other things. More than anything else, the informal and interdisciplinary exchange is what makes the network attractive for female professors. The topics that the Female Faculty Club aims to address are very diverse, ranging from practical issues – such as the burden of excessive committee work or the gender pay gap at the professorship level – to the development of common visions for the academic community. The possibilities of improving working conditions in academia are also set to be discussed, as well as the question of what constitutes the effective advancement of women and equal opportunities policy at the university.

The professors took the opportunity to get to know each other and exchange ideas..

Regular meetings

In order to further discuss all these topics, the professors have arranged monthly lunch meetings during the lecture period. At the same time, they stipulated that the annual large assembly of all the female professors at TU Dortmund University will take place on the last Wednesday in November, with a central focus on a single topic.

All female professors, junior professors, substitute professors and associate professors at TU Dortmund University are members of the Female Faculty Club and are therefore cordially invited to the upcoming meetings.

The next assemblies:
30 November 2022 (last Wednesday in November) from 6 p.m.: Second assembly (with Prof. Dr. Nikol Rummel, RUB Women Professors Forum)

Next lunch meetings:
Thursday, 26 January 2023, 12:30 p.m. to 1:30 p.m.
Friday, 24 February 2023, 12:30 p.m. to 1:30 p.m.
Monday, 27 March 2023, 12:30 p.m. to 1:30 p.m.
The Staff Unit Equal Opportunity, Family, Diversity oversees the organization of the Female Faculty Club.

Any questions or feedback can therefore be directed to Anke Kujawski.
Email: *anke.kujawski@tu-dortmund.de*
Tel: (0231) 755 - 6058

Nadine Finke-Micheel

REAL INSIGHTS INTO TRAINING PROFESSIONS AT TU DORTMUND UNIVERSITY

Training at the TU Dortmund

Industrial mechanic

Recruiting trainees for TU Dortmund University always presents new challenges for the recruitment team and the trainers. Reaching out to school leavers in a modern and informative way plays an important role in this. Since April 2022, prospective applicants have been able to find out more about training at TU Dortmund University through the new careers homepage. The training videos that were produced about a year ago have increased the informative content available for the individual professions. Five training videos have currently been published, with further training professions to follow. In these approx. two-minute videos of the individual professions, authentic trainees talk about their profession, everyday life, the requirements and show their working environment. In addition, the trainers at the university complement the all-round view and goes over what the training is all about.

The concept, direction and production of the videos is the responsibility of the trainee media designers in image and sound. A great deal of importance is placed on producing authentic content, which is why the trainees are given free rein over their statements and content. This makes the videos interesting and prevents them from seeming staged. This is a great opportunity for image and sound media designers to put the theory they have learned into practice and produce their own films. In return, TU Dortmund University receives a series of exciting and highly professional videos that inspire people to train with us. It is a nice added bonus when the new trainees get to know the colleague they have already seen in the video in person on their first day. The videos can be viewed in the training section of the careers homepage:
www.karriere.tu-dortmund.de/ausbildung.

Karolina Bihr

Development program for new managers (FKE-N) 2022

The aim of management development is to introduce employees in management positions to managerial tasks in both theory and practice, facilitate and monitor the transfer managerial responsibility, and share the relevant skills and abilities with a high degree of practical relevance. The focus is on topics such as motivation, health, compatibility, as well as quality of work, performance control and feedback.

On 24 June 2022, the fourth FKE-N was initiated with 16 new managers. The content of the program had been revised, which was necessary due to a change in lecturers but also due to new challenges facing management work.

Among other things, there will be a stronger focus on the support offered at TU Dortmund University, and there will be more room for personal responsibility when it comes to the personal development of managers.

The group then began to choose their team-building management event themselves and to organize it in interdisciplinary cooperation.

In addition to tried-and-tested topics such as „rights and duties of managers“ and individual personality feedback, the current topics „leading at a distance“ and conflict management are also covered with the participants.

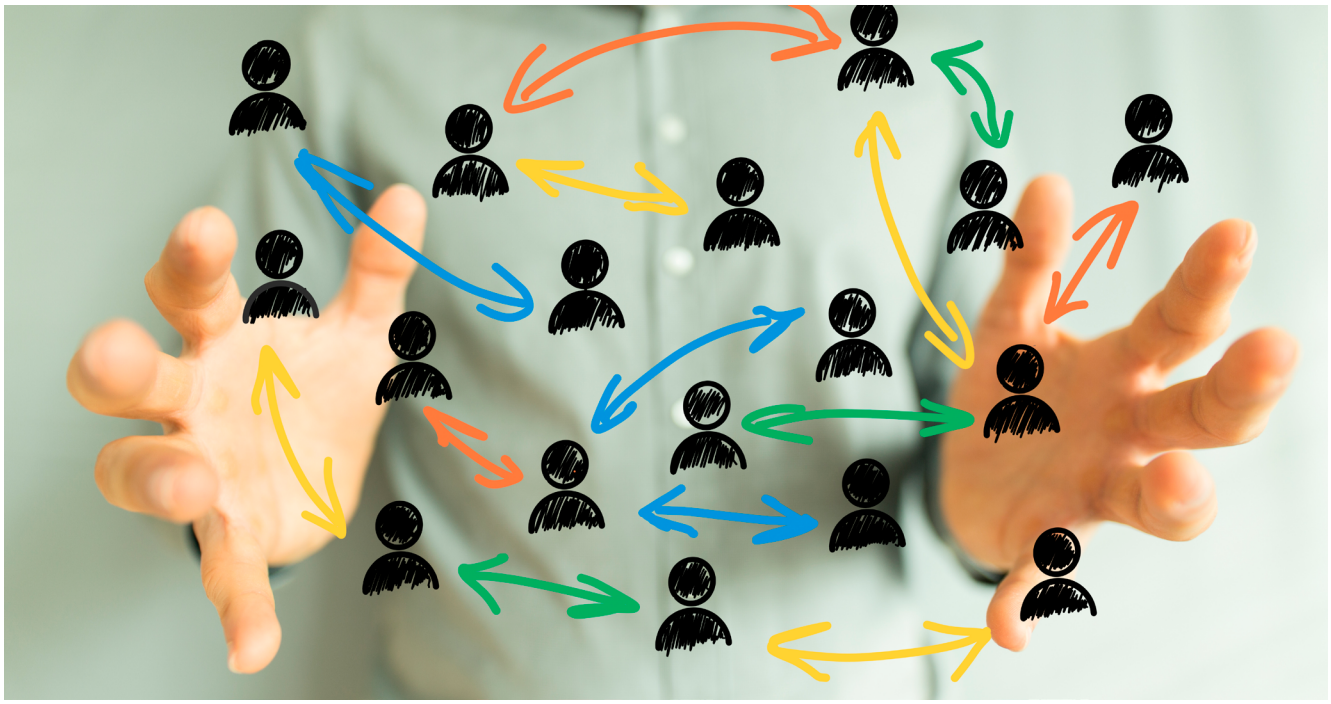
When the 11 events end with the final event on 7 December 2023, the group will have completed a total of 108 workshop hours.

Participants of the 2022 junior staff development program

We wish the participants every success and, above all, fun in their management roles.

Christian Brenner

REPORT ON THE "NUGGETS FOR MANAGERS" LECTURE SERIES



In late August, we kicked off our series on „Leadership in Transition – How to Lead Your Employees Through More and More Changes" with the first event „Nuggets for academic and non-academic managers".

This event was well attended. The format, especially with regard to the subsequent opportunities for networking and exchange between non-academic and academic managers, was very well received by all involved.

Due to the positive feedback, we will continue the lecture series in this format and, in future, offer 2-3 short lectures a year by selected speakers with content-specific insights on current management issues and topics.

The next dates are being planned and will be published on our homepage at:
https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/fuehrungskraefteentwicklung/programm/fke-1/.

We look forward to seeing you at the lecture series.

Stefanie Niemann

OCCUPATIONAL HEALTH MANAGEMENT PROMOTIONAL FILM

“Healthy employees for a strong campus” – this is the motto of the new promotional film for Occupational Health Management at TU Dortmund University.

For a number of years, Occupational Health Management has been developing a large number of health services and helping employees feel good at work and stay healthy and productive in the long term.

The new film demonstrates the importance of health at TU Dortmund University and directs attention to the various services of Occupational Health Management to strengthen employees’ own health at work. The film also clearly demonstrates how important a structured onboarding process is. In this way, it helps improve the well-being of employees right from the outset of their work and ensure a warm welcome into the corporate culture.

The aim of the film is to make existing employees aware of what Occupational Health Management has to offer and to inform potential applicants of the various benefits available at TU Dortmund University.

A big thank-you is owed to our media designer trainees in image and sound, who produced the film, as well as Techniker Krankenkasse and DHF Media GmbH, who provided support in the production of the promotional film.

You can find the promotional film published on the webpages of Occupational Health Management *(https://personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/gesundheitsmanagement/)*

If you have any questions about the film, please contact the Occupational Health Management team *(gesundheit@tu-dortmund.de).*

Franziska Wallmeier

LEADING

SHINING A SPOTLIGHT ON A LONG-STANDING MANAGER AT TU DORTMUND UNIVERSITY

An interview with Michael Brockmeier, Head of Department 6

“Setting an example is not the most important way of influencing people. It’s the only way.”

Albert Schweitzer, Nobel Prize winner

What are the duties of Department 6?

Our department deals with any issues relating to the building stock and the use of space at the university. In particular, we keep an eye on the suitability and continued development of high-quality and state-of-the-art spaces through new construction and renovation to suit the requirements of teaching, research and administration. We also take into account communicative areas and a representative office of the buildings for the university’s public image. On top of that, there are constantly new needs and requirements for new professorships.

But also maintaining the real estate in terms of cleaning, security and necessary repairs by facility managers and maintenance services is part of our job, in addition to administrative tasks such as rental and lease management and room allocation in the university. There are thousands of technical facilities and systems at the university that have to be looked after, maintained and regularly checked to ensure safe operation.

When it comes to energy supply, there is one thing in particular that sets TU Dortmund University apart from other campus universities in North Rhine-Westphalia – we generate the entire heating and cooling supply for the campus ourselves in large central systems from natural gas and around 50% of the electricity supply. That’s why the high cost of natural gas is hitting us particularly hard. The large cooling demand is not the first you think of, but research facilities, server rooms and the lecture halls require regular cooling.

How many employees does your department have?

We currently employ around 160 people from a wide range of backgrounds. Our department covers a broad spectrum of professions, from architects, industrial clerks and expert electricians to gardeners and security staff, to name a few examples. The needs and underlying frameworks of our work vary greatly. The heterogeneous and diverse nature of our staff is much greater than in other departments/institutions at the university.

How did you get to where you are now?

I am an electrical engineer by training and after my studies I immediately started working for the building authority of the state of North Rhine-Westphalia. With the job market as tense as it was for engineers at the time, I became aware that the state of North Rhine-Westphalia was offering the opportunity to complete a two-year career qualification as a construction official. So that’s what I decided to do. That was quite challenging if you had previously worked in an engineering field. After passing the examination as a building officer, I was then based at the Dortmund State Building Authority (now known as Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW) from 1994 and then even here on campus. In early 2000, as part of my job, I implemented the first engineering projects for the TU Dortmund University, and then later,

as deputy head of department and project manager for TU, I was involved in almost all construction projects at the university.

Even back then, I found the young and dynamic environment of a constantly changing and technically focused university very exciting. In late 2006, I was able to transfer to the university and until 2011 I initially headed a department for major conversion and renovation projects. Due to the retirement of the previous technical operations manager, I was then given the opportunity to take over as technical operations manager for 6 departments (including my previous department) and around 120 employees. This role also included acting as Deputy Head of Department. In April 2021, I became Head of Department myself. Taking on such a large role requires a longer preparation time.

What attracted you to take on responsibility for human resources at the time?

I was and still am driven by the high level of personal identification I have with my job. I have a strong interest in creating targeted, future-oriented frameworks on campus for the university that offer the best possible teaching and working conditions.

But, over time, I realized that looking at the big picture – thinking outside the box – especially when it comes to different task areas and teams working towards an overall goal is something that appeals to me. For example: How can we network the working groups and harness any synergy effects to make progress? This is one of my main tasks, especially here in Department 6.

Looking back, the tasks have always followed my personal abilities, and the subsequent steps have evolved from my work and interests. It was the individual interesting technical tasks and the various complex projects in those positions that mainly appealed to me, more so much than climbing the career ladder.

In your opinion, what are the factors that make a good leader?

For me, it's essential to take a team-oriented approach, where work is shared and the various team members can contribute ideas and criticism, both internally and externally. All in all, this leads to better work results and a high level of motivation. In my view, shaping this team-oriented working style in my department and promoting self-motivation and independence among the employees is crucial for successfully implementing projects. This has to be considered regardless of the individual activities being carried out. We're talking here about the basics that are critical to any job: Having the creative freedom in your own area of expertise to execute ideas, enabling independent action and facilitating open communication are important and necessary if employees are to self-motivated and personally identify with their roles.

This also includes praise and open, objective criticism. At the same time, an environment that is viewed as fair in terms of how tasks are divided among teams and takes into account the inclinations and interests of the employees, is an important framework that managers have at their own disposal.

What do you find challenging as a manager?

There are always people who do not support this approach/working style. For me, the challenge is not initiating any necessary disciplinary or HR measures but finding out how I can increase the employee's motivation and job satisfaction again. This becomes all the more difficult the larger your own division and, by extension, your manager-to-staff ratio is, as direct contact is often only possible through a few meetings.

The wide variety of topics in our department is also challenging. I often only have a few minutes a day for individual decisions, but I aim to do justice to the issues and people.

Personally, I have never felt the pressure to know every single thing better than the employees. If you approach things thinking you can do everything better, then you probably won't last as a manager. It is the role of a manager to keep track of issues and decisions and lay out the strategy.

How do you keep a level head in moments of crisis, especially when quick decisions have to be made?

A tried-and-tested approach I recommend is to take a night to sleep on decisions. But sometimes this isn't possible. That said, I only make ad hoc decisions in exceptional cases, like emergencies.

As a general rule, I always try to talk to the employees involved in advance and, if possible, take the time to see the bigger picture. When I do this, I definitely try and imagine what decision they would make themselves. But, at the end of the day, it's me making the decision. This

is really important – if no decision is made and it's just a bunch of handwringing, you're much more likely to end up with disruptions and inefficiencies rather than actually achieving your goal.

Have you ever made decisions that left you feeling uneasy?

It has happened before, and you have to be aware that you can't always take every factor and risk into account in order to reach a decision. Based on experience, you weigh up the risks and sometimes have to make 80% decisions, otherwise things would come to a standstill.

If someone asked you for advice on what s/he should bring to the table for a leadership role, what would you say?

For one, you need to bring joy and a great sense of self-motivated commitment to the task and responsibility. You shouldn't see yourself as the center of attention. You have to enjoy communicating, organizing and dealing with conflicts and criticism. If you have a problem with that, you should probably look elsewhere, because that's part of the job.

But, ultimately, you also need to take pleasure in the design and implementation work in the relevant areas. This also involves having a broad interest in dealing with the expectations and needs of employees and taking them into account. For some people, it's important for them to work in a fair environment, while others get absorbed in their task and are very motivated as a result. You have to be willing to look at the person as an individual and find a kind of fit for the task. If you concentrate on the purely technical side and don't want to deal as much with the people and the environment, then I wouldn't advise taking on a management role.

Thank you for your time.

This interview was conducted by Stefanie Niemann.

WORTH READING

Today we recommend Haufe magazine's monthly newsletter "Lotters New Management". Wolf Lotter is a journalist, essayist, author and keynote speaker. His essays deal with social transformations and the resulting questions and changes in relation to managers and companies. The newsletter is released monthly and can be subscribed to on the Haufe homepage.

Stefanie Niemann

! WORTH KNOWING

HEALTH SERVICES ON DEMAND

Digital health services can help promote the health literacy of employees and motivate them to be more conscious of their own health. The Occupational Health Management of TU Dortmund University is therefore now offering its employees some online services that can be accessed anywhere and anytime. Employees will find guided movement and relaxation exercises here that they can take part in, as well as various online coaching sessions, self-tests and training courses on the topics of exercise and relaxation, stress, mental health, healthy nutrition, healthy sleep, and addiction.

These on-demand health services can be found in the occupational health management section of the personnel development website:
https://personal.tu-dortmund.de/en/pe/personnel-qualification/occupational-health-management/health-offers-on-demand/

If you have any questions, please contact the Occupational Health Management team at TU Dortmund University
(email: *gesundheit@tu-dortmund.de*).

Franziska Wallmeier

NOTEWORTHY

OFFERINGS AND EVENTS FOR YOU AS MANAGERS:

MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM

Current dates and registration options can be found at:
https://personal.tu-dortmund.de/personal-qualifizierung/fuehrungskraefteentwicklung/programm/

FROM THE FIELD OF EDUCATION

- Vocational training day at TU Dortmund University
- Date and time: **7 February 2022**, **8:00 a.m. to 5:00 p.m.**
- Schoolchildren can get a comprehensive overview of all the vocational training programs at TU Dortmund University. We invite you to bring your own children along and let friends/acquaintances know about everything we have to offer.
- For registration and further information, please visit:
  https: *//personal.tu-dortmund.de/personalqualifizierung/ausbildung/berufsausbildungstag*

FROM THE FIELD OF HEALTH

- Follow-up seminar to the basic seminar “Mental Illnesses at MA level“ on 20 April 2023 in the first half of 2023.

DESERVED

Service anniversary – CONGRATULATIONS

We would like to thank the following manager for her many years of service in the public sector:

25 YEARS

Herr Dr. Alexander Bergert, Department 3, Head of Section Personnel Development

Masthead:

Publisher:

TU Dortmund University / The Chancellor /
Department 3.3

Editorial team:

Alexander Bergert,

Stefanie Niemann

Layout:

IT & Media Center

Bildnachweise:

Titel: Trueffelpix-stock.adobe.de

Page 2 Robert Kneschke-stock.adobe.com

Page 4 Jürgen Huhn/TU Dortmund University

Page 4 TU Dortmund University

Page 5 Polzer Innenausbau GmbH & Co. KG

Page 6 Von oatawa-stock.adobe.de

Page 8 Aliona Kardash/TU Dortmund University

Page 9 Aliona Kardash/TU Dortmund University

Page 10 TU Dortmund University

Page 11 Oliver Scharper

Page 12 vegefox.com-stock.adobe.de

Page 20 Alexander Bergert