



FORUM FÜHRUNG

FÜHRUNG LEBEN AN DER TU DORTMUND

Inhalt

Ausgabe 01/2020

 FOKUSSIERT

 WISSENSWERT

 AKTUELL

 MERK-WÜRDIG

 FÜHREND

 RECHTSKRÄFTIG

 LESENSWERT

 VERDIENT

TOP 1 Ausbildung an der TU Dortmund

TOP 2 Führung lernen



PERSONAL DER ZUKUNFT – AUSBILDUNG AN DER TU DORTMUND



Aktuelles 1. Lehrjahr mit den Ausbilderinnen und Ausbildern August 2019 (Dez. 3.3.)

Ein Interview mit Bianca Elting (Ausbildungskordinatorin)

Wodurch zeichnet sich die Ausbildung aus?

Durch unser vielfältiges Ausbildungsangebot mit 17 Ausbildungsberufen sind wir einer der vielseitigsten und größten Arbeitgeber in Dortmund. Weiterhin bieten wir in unserer Ausbildung eine besonders hohe Qualität in allen Sparten z.B. im handwerklich-technischen Bereich durch unsere eigenen Ausbildungswerkstätten.

In welchen Berufssparten bildet die TU Dortmund aus?

Zum Beispiel im technisch-handwerklichen Bereich die Elektroniker/-innen für Geräte und Systeme, die Industriemechaniker/-innen, die technischen Produktdesigner/-innen oder die technischen Modellbauer/-innen. Kaufmännisch bilden wir vor allem Kaufleute für Büromanagement sowie Sport- und Fitnesskaufleute aus. Im Laborbereich sind zurzeit Chemielaboranten in der Ausbildung.

Wie viele Ausbilderinnen und Ausbilder gibt es?

Hauptamtlich tätige Ausbildende haben wir zurzeit 7 Kolleginnen und Kollegen. Dazu kommen aber noch 22 nebenamtlich tätige Ausbilderinnen und Ausbilder sowie im kaufmännischen Bereich über 30 Ausbildungsbeauftragte, die die Ausbildung mittragen.

Warum ist die Ausbildung aus Ihrer Sicht für die Universität wichtig?

Zum einen haben wir als öffentlicher Arbeitgeber eine gesellschaftliche Verpflichtung, jungen Leuten berufliche Perspektiven zu bieten. Zum anderen decken wir mit der Ausbildung unseren eigenen Bedarf an Fachkräften ab. Unsere fertigen Auszubildenden kennen die Anforderungen sowie organisatorischen Abläufe an der Universität und finden sich nach der Ausbildung schnell in neue Stellen hinein. Solche gut ausgebildeten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ist sehr schwierig.

Was begeistert Sie persönlich an dem Umgang mit Auszubildenden?

Es ist sehr abwechslungsreich, da ich jedes Jahr mit anderen Charakteren und Persönlichkeiten zu tun habe. Besonders spannend finde ich die persönliche Entwicklung, die unsere Auszubildenden während der Ausbildung durchlaufen. Einige sind im ersten Lehrjahr noch sehr zurückhaltend, davon ist dann im dritten Lehrjahr nichts mehr zu merken. Da können wir die Auszubildenden in Sekretariaten einsetzen und diese übernehmen selbstständig und selbstbewusst dort ihre Aufgaben.

Sie sind seit 2016 Ausbildungsleiterin. Haben sich die Auszubildenden aus Ihrer Sicht seitdem verändert?

Ja, das glaube ich schon. Die Erwartungshaltung bei den Schulabsolventen ist inzwischen eine andere. Sie haben höhere Ansprüche. Dinge, die man selber als Auszubildende vielleicht hingenommen hatte, werden heute von den Auszubildenden hinterfragt.

Die Erwartung an die Arbeit selbst hat sich auch verändert. Die Auszubildenden erwarten und wünschen anspruchsvollere Aufgaben. Das befürworten wir aber auch, denn wir möchten, dass unsere Auszubildenden die Vielfalt der anfallenden Aufgaben kennenlernen.

Worauf legen Sie beim Auswahlprozess der neuen Auszubildenden besonders Wert?

Bei der Auswahl der neuen kaufmännischen Auszubildenden legen wir auf ein gewisses Selbstbewusstsein und Offenheit der Schülerinnen und Schüler besonders viel Wert. Da diese alle 3–4 Monate die Ausbildungsstation wechseln, sind eine gesunde Selbstsicherheit und Flexibilität notwendig, damit sie sich schnell in vorhandene Teams und Abläufe integrieren können. Dies ist auch hilfreich, wenn es mal schwierigere Situationen gibt, die auf die Auszubildenden zukommen.

Heutige Schülerinnen und Schüler sind stark umworben. Wo sehen Sie die Vorteile der TU Dortmund gegenüber anderen Unternehmen?

Durch unsere Ausbildungswerkstätten und Labore können wir uns komplett auf die Ausbildungsinhalte, die Prüfungsanforderungen, aber auch auf die einzelnen Auszubildenden selbst konzentrieren. Das ist in diesem Maße in Wirtschaftsunternehmen nicht möglich. Es sprechen auch viele andere Aspekte für die TU Dortmund: Wir bieten eine sehr gute Ausbildungsvergütung im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen. Darüber hinaus bekommen unsere Auszubildenden eine Ausbildungsprämie bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung. Des Weiteren bieten wir unseren Auszubildenden die Möglichkeit in interdisziplinären Projekten mit Auszubildenden aus anderen Berufssparten zusammenzuarbeiten. Außerdem haben wir ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm und vielfältige Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement, die wahrgenommen werden können. Dies sind für viele Schülerinnen und Schüler wichtige Kriterien, nach denen sie ihren zukünftigen Arbeitgeber auswählen.

Wie sind die Übernahmechancen und Perspektiven der Auszubildenden nach der Ausbildung?

Alle unsere Auszubildenden bekommen ein von der Abschlussnote der IHK abhängiges gestaffeltes Übernahmeangebot. Dies beträgt mindestens ein halbes Jahr in Vollzeit oder alternativ ein Jahr in Teilzeit. Je besser die IHK Abschlussnote ist, umso länger das Übernahmeangebot, das die Auszubildenden erhalten.

Zum Beispiel übernehmen wir bei einem sehr guten Abschluss und gleichzeitiger Verkürzung der Ausbildung die Auszubildende oder den Auszubildenden dann maximal 1,5 Jahre in Vollzeit oder alternativ 3 Jahre in Teilzeit.

Fast alle unsere Auszubildenden nehmen diese Übernahmeangebote wahr. Bei den Kaufleuten bleiben über 90% langfristig an der Universität.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Ausbildung an der TU Dortmund?

Vielleicht gibt es in den Fakultäten oder in anderen Bereichen noch Bedarfe an Fachkräften, die wir abdecken können, indem wir neue Ausbildungsberufe in die Ausbildung integrieren? Für die Ausbildung der Kaufleute wün-

sche ich mir, dass wir noch vielfältigere Einsatzmöglichkeiten für diese bekommen. Hier wäre mein Wunsch, dass sich noch mehr Bereiche an der Ausbildung beteiligen.

An wen wende ich mich, wenn ich mich als Ausbilderin oder Ausbilder zukünftig engagieren möchte? Was muss ich mitbringen?

Gerne wenden Sie sich an unser Team der Ausbildungs-koordination. Im kaufmännischen Bereich können Sie als Ausbildungsbeauftragte tätig werden und die Auszubildenden anlernen, dafür ist keine Ausbildereignungsprüfung erforderlich.

Sollte allerdings ein eigener Ausbildungsberuf integriert werden und Sie möchten dort als Ausbilderin oder Ausbilder zur Verfügung stehen, dann brauchen Sie die Ausbildereignungsprüfung (IHK Abschluss) oder ein entsprechendes Studium als Voraussetzung.

Das Interview führte Stefanie Niemann.

Ein Interview mit Frau Tanja Burda (Ausbildungsverantwortliche in der Sozialforschungsstelle)



Frau Burda mit ihrem ehemaligen Auszubildenden Niclas John.

Warum sind Sie als **Ausbildungsverantwortliche** tätig?

Vor einigen Jahren hatte ich der Direktion vorgeschlagen, die Sozialforschungsstelle als Einsatzbereich für Auszubildende anzubieten. Wir waren damals und sind auch heute der Auffassung, dass wir in unserer Einrichtung Auszubildenden viele interessante Inhalte vermitteln können. Dies in Verbindung mit praktischen Aufgaben, die die tägliche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen hier in der Sachbearbeitung unterstützen, macht eine spannende Mischung aus. Ich selbst habe sehr viel Spaß an der Vermittlung von Wissen an junge Leute und freue mich, Auszubildende dabei zu unterstützen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Ganz besonders möchte ich hier aber auch die Kolleginnen und Kollegen aus unserem nichtwissenschaftlichen Bereich loben, ohne deren direkte Mitarbeit diese vielfältige Ausbildung in dem Umfang so nicht möglich wäre.

Was schätzen Sie am **Umgang mit Auszubildenden**?

Auf jeden Fall empfinde ich es als wertvoll, dass mit den Auszubildenden frisches Blut, also neue Perspektiven und Erfahrungen zu uns kommen. Dadurch entwickeln sich oft in unserem Arbeitsalltag auch neue Ideen für unsere Arbeit. Oft bringen die Auszubildenden neue Erkenntnisse und Lerninhalte aus der Schule oder aber auch bereits Erfahrungen aus anderen Ausbildungsstationen an der TU mit. Dies gibt uns viele spannende Inputs und Einblicke über unser gewohntes Arbeitsfeld hinaus.

Mit welchen **Aufgaben betreuen Sie die Auszubildenden in Ihrem Bereich**?

Die Auszubildenden sind hier bei den Kolleginnen und Kollegen in der Sachbearbeitung der verschiedenen Forschungsbereiche sowie in unseren zentralen Funktionen (Finanzen, Personal, Infrastruktur) und der Sachbearbeitung für unsere Geschäftsführung kaufmännisch unterstützend tätig. Wir streben an, dabei ein ausgeglichenes Verhältnis zu gewährleisten – die Auszubildenden sollen sowohl möglichst viel lernen als auch das Gelernte in der praktischen Arbeit anwenden. Dies ist im Idealfall eine interessante Win-win-Situation für alle. Die Auszubildenden bekommen bei uns vielfältige Einblicke und lernen das gesamte Portfolio wie etwa Projektassistenz, Finanzvorgänge im Drittmittelbereich bis hin zur Unterstützung der Lehre kennen. Dadurch bieten wir in unserem Institut ein sehr breites und sicherlich nicht alltägliches Spektrum an Aufgabenvielfalt. In der Sozialforschungsstelle arbeiten im Idealfall alle Hand in Hand,

Wissenschaftler/-innen, Sachbearbeiter/-innen, Techniker, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Praktikant/-innen. Dadurch bekommt man die Sichtweisen Anderer vermittelt und dies kann für die weitere Entwicklung der Auszubildenden nur wertvoll sein. Dieses Arbeitsumfeld wird von den Auszubildenden sehr geschätzt, das sagen uns die jungen Leute bisher immer in den gemeinsamen Feedbackgesprächen am Ende der Ausbildungszeit.

Wie sind die **Chancen auf Übernahme für Auszubildende in Ihrem Bereich**?

Gerne übernehmen wir geeignete Auszubildende, wenn wir eine entsprechende Position besetzen können und dies auch für die Auszubildende oder den Auszubildenden passt. Ganz aktuell hatten wir eine Stelle in unserer Finanzadministration vakant und konnten diese mit einem ehemaligen Auszubildenden erfolgreich besetzen. Die Arbeit mit den jungen Leuten ist an sich immer eine große Freude und oft bedauern wir, dass wir die Auszubildenden, die wir in ihrer Zeit bei uns schätzen lernen, nicht alle übernehmen können.

Das Interview führte Stefanie Niemann.

i AKTUELL

Nur wer gesund ist, kann gute Arbeit leisten



BGM Koordinatorin Lara Parker

Ihre Mitarbeiter/-innen schufteten bis zum Umfallen? Dabei wäre es doch viel besser, wenn sie sich untereinander mit guten Ideen und Begeisterung anstecken anstatt mit Viren.

Der sogenannte Präsentismus beschreibt das Phänomen, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Dieses Verhalten ist unter deutschen Arbeitnehmer/-innen weit verbreitet, wie einige Studien zeigen. Doch gehört es wirklich zum guten Ton, unermüdlich Einsatz zu zeigen, auch wenn der Körper nach Ruhe verlangt? Faktisch hilft Präsentismus weder dem Unternehmen, noch den Personen selbst: Wer krank zur Arbeit geht, verzögert seine Genesung und steckt andere an. Ebenso leidet die Arbeitsleistung unter dem geschwächten Zustand.

An der TU Dortmund werden die Beschäftigten nun mit einer Plakatkampagne dazu aufgerufen, dem Campus fernzubleiben, wenn sie sich nicht fit fühlen. Gerade in Zeiten der Grippewelle und des Corona-Virus kommt dem eine besondere Bedeutung zu.

Hierzu sollten Sie als Führungskraft sensibilisieren: Gesunde Führung bedeutet auch, dass die Führungskraft selbst bei Krankheit zu Hause bleibt und von ihren Mitarbeitenden (aktiv) erwartet, das Gleiche zu tun.

Lara Parker

Erfahrungsbericht zur Personalmobilität

von Heide Seim (Dez. 4.2 Studierendensekretariat)



Hafen Tromsø morgens um 9.30 Uhr

Es ist ein Sonntag Ende Januar 2020, gegen 19h, als ich bei -10°C den Flughafen von Tromsø verlasse. Worauf habe ich mich da nur eingelassen? Ich kann die wenigsten der Schilder um mich herum lesen, verstehe kaum ein Wort Norwegisch. Zumindest liegt hier viel Schnee, das freut mich sehr.

In der Stadt angekommen, lerne ich erst einmal unfreiwillig viel von Tromsø kennen. Ich frage jemanden nach dem Weg und bin sehr froh darüber, fließend Englisch zu sprechen. Die Verständigung wird zumindest kein Problem.

Am nächsten Morgen fahre ich zur Universität. Mein Dienstgebäude, ein typisch skandinavisches Holzhaus in Rot, liegt direkt gegenüber dem Planetarium der Universität. Von dort aus hat man eine tolle Aussicht auf das viele Wasser rund um die Stadt nördlich des Polarkreises. Ich betrete das Gebäude und meine Ansprechpartnerin, May-Liss, heißt mich herzlich willkommen. Sie

stellt mich den Kollegen vor, für die ich als kleines „Hallo und Dankeschön“ Schokolade mitgebracht habe, die gern in Empfang genommen wird.

Während der folgenden Tage erklären mir verschiedene Kollegen, was genau sie machen und wie sie arbeiten. So bekomme ich einen guten Eindruck über die Arbeit. Ich stelle aber schnell fest, dass die Arbeit rund um die Zulassungen in Norwegen nicht wirklich vergleichbar ist mit dem, was ich hier im Studierendensekretariat mache. Norwegen hat neun Universitäten, die alle untereinander vernetzt sind und Zugriff auf die Daten von allen Bewerbern/Studierenden haben, das ist wohl der größte Unterschied. Ich bekomme auch eine ausgiebige Tour über den Campus. Die Kommunikation mit den Mitarbeitern läuft auf Englisch, das funktioniert wirklich gut. Ich lerne aber auch ein paar Begriffe auf Norwegisch, was die Erklärungen im Verlauf der Woche noch vereinfacht.

Ich konnte das Studierendensekretariat bei der Prüfung der Bewerbungsunterlagen von deutschen Studienbewerbern unterstützen.

Die Arktische Universität in Tromsø wurde 1969 gegründet. Vor kurzem wurde sie aber mit mehreren Hochschulen aus Nordnorwegen zusammengelegt, so dass sie mehrere Standorte überall in den Regionen Trom-

sø/Finmark und Nordland haben. Aufgrund der großen Entfernungen zwischen den einzelnen Standorten werden Teambesprechungen gewöhnlich über Skype gehalten. Alle Mitarbeiter/-innen kommen aber mindestens einmal im Jahr auch persönlich zusammen. Auch Anfragen von Studierenden werden per Skype oder per E-Mail bearbeitet.



Tromsø

Die Arktische Universität bemüht sich um internationale Kontakte. Dies ist auch einer der Gründe dafür, warum ich zu der nördlichsten Universität der Welt gegangen bin. Ich habe mehrere skandinavische Universitäten bezüglich eines Job Shadowings angeschrieben. Angebote hatte ich von mehreren Universitäten. Ich habe mich aber letztlich für Nordnorwegen entschieden, da der E-mail-Kontakt sehr nett war und ich mich sofort willkommen fühlte. Außerdem wollte ich im Anschluss an meinen Erasmus-Aufenthalt noch Urlaub machen, auch dafür eignet sich der Norden Norwegens.

Dieses Job Shadowing war eine tolle und einmalige Erfahrung. Ich habe während meiner Hospitation viel gelernt und viele tolle und interessante Gespräche geführt. Es war eine empfehlenswerte Erfahrung.

Folgenden Mehrwert hat der Aufenthalt für mich für meine Tätigkeit an der TU Dortmund gebracht: Ich konnte ich meine Sprachkenntnisse vertiefen und mein Arbeitsvokabular erweitern. Ich habe auch einige Vokabeln Norwegisch gelernt. Zusätzlich habe ich meine interkulturelle Kompetenz erweitern können.

Heide Seim

Auslandspraktikum 2020 für Auszubildende



Das Projekt Auslandspraktika für Azubis findet in Zusammenarbeit mit dem europäischen Bildungsverbund statt. Wir starten zunächst mit den Kaufleuten für Büromanagement. Geplant ist es in Zukunft jedoch, allen Ausbildungsberufen diese Möglichkeit anzubieten.

Dieses Angebot wird erstmalig durchgeführt und wir sind sehr gespannt auf das Feedback und die Erfahrungen der Auszubildenden.

Jessica Zajac

Das Arbeiten im Ausland fördert den Austausch zwischen den Kulturen und steigert die persönlichen, fachlichen und natürlich auch die interkulturellen und fremdsprachlichen Kompetenzen unserer Auszubildenden. Dies sind wichtige Kompetenzen in Zeiten der zunehmenden Globalisierung.

Im Juni 2020 fliegen zwei unserer Auszubildenden für ein 3-wöchiges Auslandspraktikum nach Irland. Während des Praktikums werden die Auszubildenden bei irischen Gastfamilien wohnen. Dies hat den Vorteil, dass die englische Sprache auch außerhalb der Arbeitszeit angewendet werden muss.

Das Projekt soll die Attraktivität unserer Ausbildung noch weiter steigern. Es wird gezielt zu Zwecken des Personalmarketings eingesetzt, indem beispielsweise in unseren Stellenanzeigen damit geworben wird.

Führung lernen



Führung ist in allen größeren Organisationen ein relevanter Faktor für Erfolg. Verhalten und Kompetenz der Führungskräfte wirken sich direkt auf die Arbeitszufriedenheit und das Betriebsklima aus. Sie sind zudem ausschlaggebend für Arbeitsqualität, Fehlerkultur, Lösungsorientierung, reibungslosen Ablauf der Geschäftsprozesse, Mitarbeiter/-innen-Bindung und nicht zuletzt für die Gesundheit der Beschäftigten. Auch deshalb dienen als Kennzahlen für gelingende Führung u.a. Krankenstände und Fluktuationsraten.

Diese Wirkungsweise bedeutet für Führungskräfte eine erhebliche Verantwortung. Unter gewissen Bedingungen ergeben sich zusätzliche Herausforderungen: Wenn z.B.

- > zwischenmenschliche Konflikte entstehen, die keinen Aufschub dulden,
- > unangenehme Entscheidungen durchzusetzen oder
- > schwierige Situationen bei Zeitdruck zu meistern sind,
- > Entscheidungen bei unklarer Faktenlage zu treffen sind oder
- > fehlendes Hintergrundwissen zu Unsicherheiten führt.

Ein authentisches, konstruktives und situativ angemessenes Führungsverhalten ist in solchen schwierigen Situationen von besonderer Bedeutung – und lässt sich erlernen:

Aktuelle Führungstheorien legen nahe, dass originäre Führungskompetenz durch definierte Fähigkeiten und Fertigkeiten determiniert wird. Diese sind im Rahmen von Führungskräfteentwicklung erlern- und trainierbar – s. z.B. Michigan Studies of Leadership [Likert] und personaler Systemansatz [Neuberger].

In der modernen Führungskräfteentwicklung wird bewusst darauf verzichtet, angehenden Führungskräften Inhalte als Gewissheiten zu vermitteln. Neben theoretischen Grundlagen von Führung, Kommunikation und Motivationspsychologie steht hier die Praxiserfahrung im Vordergrund. Die Führungskräfte werden angehalten, skeptisch zu bleiben und ihr Verhalten im beruflichen Alltag bewusst kritisch in Frage zu stellen. Gesammelte Praxiserfahrungen dienen der Reflexion und der Abstimmung des eigenen Verhaltens. Was das jeweils „passende“ Führungsverhalten ist, wird in einem iterativen Prozess zwischen theoretischem Input und praktischer Erfahrung erlernt und abgestimmt.

An der Technischen Universität Dortmund haben wir im Jahr 2011 die Führungskräfteentwicklung an diesen Erkenntnissen ausgerichtet, neu organisiert und modular gegliedert. Neben einem umfangreichen Programm für neue Führungskräfte werden turnusmäßig Veranstaltungen angeboten, die sich thematisch an den Führungsgrundsätzen der Verwaltung der TU Dortmund orientieren. Das Angebot wird von Maßnahmen flankiert, die bei Bedarf in Anspruch genommen werden können. Hierzu zählen Supervision, kollegiale Interventionsgruppen und ggf. Einzelcoaching.

Seit 2016 sind alle Führungskräfte in Technik und Verwaltung der TU Dortmund – derzeit 110 Personen – nach gleichen Standards geschult. Das Programm wird

fortlaufend aktualisiert und weiterentwickelt. Die Teilnahme ist denjenigen Beschäftigten vorbehalten, die bereits Führungsaufgaben dauerhaft oder vertretungsweise übernommen haben. Diese Limitierung ist im Hinblick auf die praktische Führungserfahrung, die thematischer Bestandteil der Veranstaltungen ist, sinnvoll und notwendig.

Zusätzlich gibt es im Programm der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung ein Angebot von Veranstaltungen, die auf Führung vorbereiten und einzelne, teils rechtliche Aspekte von Führung beleuchten. Diese Veranstaltungen stehen allen Interessierten offen. Im aktuellen Halbjahr umfasst das Angebot die folgenden Veranstaltungen:

Rechte und Pflichten der Führungskraft

Fr., 02.10.2020

Ort: ZHB

Mitarbeitergespräche führen – Ziele vereinbaren

Di., 19.05.2020

Ort: ZHB

Hinweis: Aufgrund der momentanen Situation können sich angekündigte Veranstaltungen verschieben.

Anmeldungen zu diesen Veranstaltungen sind im Serviceportal unter Organisation → Personal → Personalentwicklung möglich. Fragen zu diesen Veranstaltungen beantwortet gerne das Team der Fort- und Weiterbildung in der Abteilung Personalentwicklung.

Alexander Bergert

→ FÜHREND

Neue Führungskraft an der TU Dortmund

Ein Interview mit Thomas Timpte



Was sind Ihre Aufgaben an der TU?

Als Abteilungsleiter bin ich für die Sicherstellung des Betriebs und Unterhalts der Blockheizkraftwerke sowie der zentralen Kälte- und Wärmeerzeugungsanlagen der Universität zuständig. Über ein Rohrleitungssystem, welches in einem ca. 4 km langen Versorgungskanal verlegt ist, stellen wir sicher, dass alle Gebäude und Räume sowie Liegenschaften auf dem gesamten Campus Nord zuverlässig mit Wärme und Kälte versorgt werden. Ein wesentliches Element dabei ist die zentrale Leitwarte, mit der mein Team die Überwachung von insgesamt 35 000 Datenpunkten auf dem Campus Nord und Süd vornimmt. Darunter fallen zum Beispiel Brandmeldeanlagen sowie auch das Notrufsystem von Aufzügen und Türen. Die Leitwarte ist rund um die Uhr besetzt und ist für alle die Anlaufstelle bei technischen Not- und Schadensfällen.

„Wichtig für mich als Führungskraft ist, auf eine persönliche Entwicklung und Weiterbildung der einzelnen Beschäftigten, aber auch des Teams Wert legen.“

Wie groß ist Ihr Team?

Insgesamt umfasst mein Team 12 Mitarbeiter. Davon sind 8 in der Leitwarte und 4 Mitarbeiter sind für die Instandhaltung und den regelkonformen Betrieb der Anlagen sowie Versorgungsnetze verantwortlich.

Was verstehen Sie unter guter Führung?

Unter guter Führungsarbeit verstehe ich eine gute Teamarbeit. Ich gehe auf meine Mitarbeiter zu. Wesentlich ist für mich hierbei eine offene Kommunikation mit mir und untereinander. Dies steht für mich als Führungskraft im Vordergrund, da das Team sich aufeinander verlassen muss. Schließlich profitieren alle davon, wenn die Aufgaben des Einzelnen gewissenhaft erledigt werden und somit ein sicherer und störungsfreier Betrieb der Anlagen gewährleistet ist.

Letztendlich sehen wir unsere Arbeit als eine Serviceleistung für die gesamte Uni – unabhängig vom Campus. Wir sind Ansprechpartner bei Not- oder Schadensfällen der von uns betreuten Anlagen. Wenn eine Störung oder ein Notfall eintreten sollten, muss das Team Hand in Hand miteinander arbeiten.

Was bewegt Sie als Führungskraft an der TU?

Wichtig für mich als Führungskraft ist, auf eine persönliche Entwicklung und Weiterbildung sowie die Zufriedenheit der einzelnen Beschäftigten, aber auch des Teams Wert zu legen. Dies bedeutet, z.B. in unserem Bereich, dass die Mitarbeiter durch Weiterbildungen auf dem

neuesten technischen Stand bleiben, aber auch dass das Team geschult ist, um im Notfall die Kompetenzen und Fertigkeiten zu haben, schnell und adäquat zu reagieren.

Sehr positiv empfinde ich die offene Kommunikation im Dezernat unter den Abteilungsleitern, aber auch zur Dezernatsleitung. Ich finde wichtig, dies meinem Team auch vorzuleben.

Auch nach vielen Jahren als Führungskraft sehe ich in der Führung die Motivation des Einzelnen als anspruchsvolle Aufgabe an. Wie schaffe ich es, jedes einzelne Team-

mitglied motiviert zu halten oder sogar zu einem Tick mehr anzuspornen? Da gibt es aus meiner Sicht kein Patentrezept, sondern man muss sich individuell auf den Einzelnen bezogen herantasten. Insbesondere langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Veränderungen mitzunehmen und zu motivieren, sich in festgefahrenen Strukturen à la „Das haben wir immer schon so gemacht“ zu bewegen, ist herausfordernd.

Das Interview führte Stefanie Niemann.

Neue Führungskraft an der TU Dortmund

Ein Interview mit Dr. Heike Wulfert

„Transparenz ist mir ein großes Anliegen. Dies bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen in meinem Team wissen, was die Gründe für unser Handeln und Vorgehen sind und warum ich Entscheidungen so oder anders treffe.“

Was sind Ihre Aufgaben an der TU?

Im Referat Forschungsförderung leite ich das Ressort Förderberatung. Wir sind die zentrale Anlaufstelle für die Beratung hinsichtlich drittmittelfinanzierter nationaler oder internationaler Forschungsprojekte.

Meine Aufgabe besteht in der Steuerung und Koordination der Aufgaben meines Teams, aber auch in der engen Abstimmung mit anderen Bereichen der Universität, beispielsweise dem Drittmittelmanagement, dem CET oder dem Prorektorat Forschung. Darüber hinaus verfolge ich, welche neuen Entwicklungen in der Forschungslandschaft entstehen, z.B. neue Mittelgeber oder Förderprogramme auf deutscher oder europäischer Ebene. Wir bieten umfassende Unterstützung von der noch groben Projektidee bis hin zur konkreten Antragstellung an, bei Bedarf auch ein sogenanntes strategisches Antragssektorat. Darüber hinaus beraten wir die Forschenden auch im Hinblick auf Förderstrategien. Im Jahr 2019 haben wir beispielsweise rd. 230 Antragsberatungen durchgeführt.



Wie groß ist Ihr Team?

Mein Team umfasst insgesamt 4 Personen. Wir überlegen gerade, uns zukünftig so umzuorganisieren, dass die Beraterinnen und Berater bestimmten Fakultäten zugeordnet werden. Somit hätten die Fakultäten eine feste Ansprechpartnerin oder einen festen Ansprechpart-

ner, der sie hinsichtlich passender inter- und nationaler Förderprogramme optimal beraten kann. Das wäre noch einfacher für die Forschenden!

Was verstehen Sie unter guter Führung?

Gute Führung habe ich bisher vor allem aus der Sicht als Mitarbeiterin erlebt. Im Verlauf meiner Berufslaufbahn habe ich schon verschiedene Führungskräfte erlebt und versuche das zu übernehmen, was mir gut gefallen hat. Mir sind vor allem zwei Dinge wichtig: Transparenz ist mir ein großes Anliegen. Dies bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen in meinem Team wissen, was die Gründe für unser Handeln und Vorgehen sind und warum ich Entscheidungen so oder anders treffe, zum Beispiel bzgl. Aufgabenverteilung oder Prozessabläufen. Transparenz setze ich auch in Bezug auf die Weitergabe von Wissen voraus, dies lebe ich vor und erwarte dies auch von meinem Team, insbesondere im Hinblick auf die Einarbeitung neuer Teammitglieder.

Als Zweites ist mir wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da abzuholen, wo sie stehen und entsprechend zu fördern. Dazu nimmt mein Team regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teil, um entsprechende Fach- und Beratungskompetenz im Förderbereich aufzubauen oder zu erweitern. Jeder Einzelne bringt verschiedene Stärken und Erfahrungen mit, die ich ideal nutzen möchte. Darunter verstehe ich auch eine gewisse Förderung jedes Einzelnen. Dafür übertrage ich jedem einen eigenen Verantwortungsbereich, in dessen Rahmen meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlich arbeiten können. Natürlich mit der Möglichkeit, bei Fragen immer eine offene Tür bei mir zu finden.

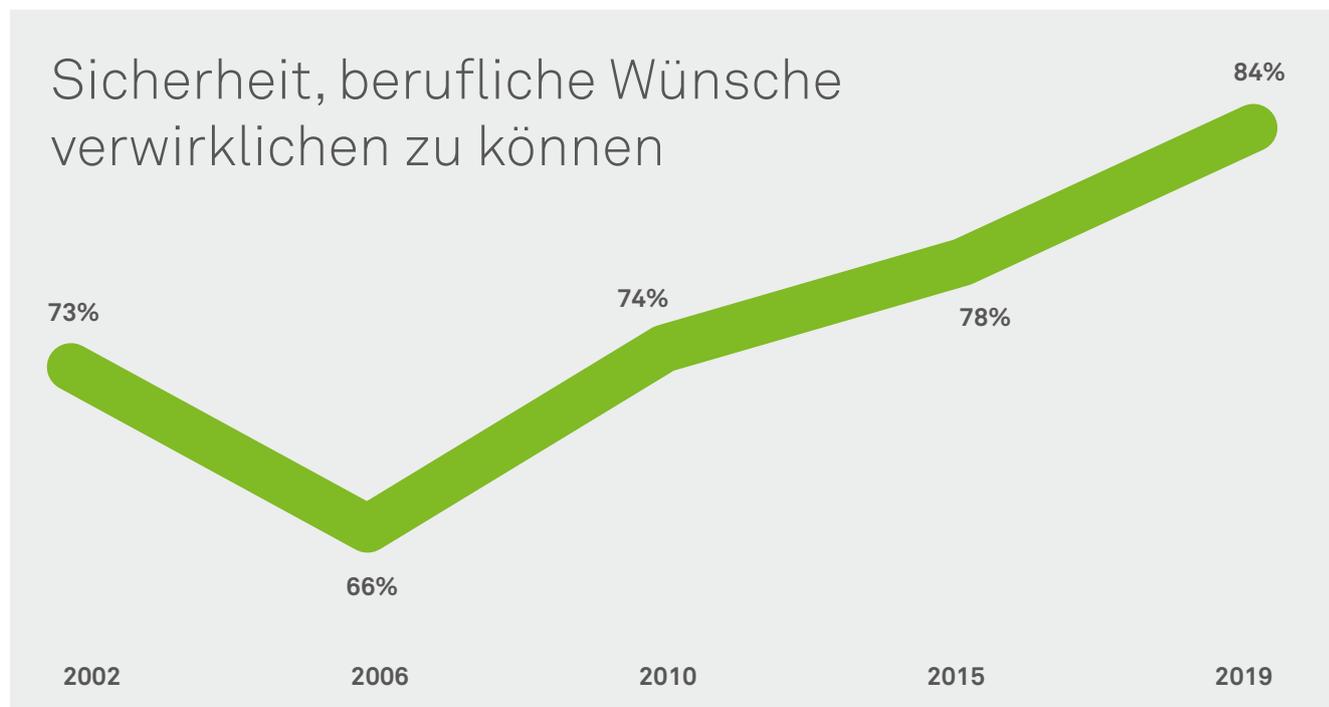
Was bewegt Sie als Führungskraft an der TU?

Ich fühle mich als neue Führungskraft an der TU Dortmund sehr gut abgeholt. Zum Einstieg gab es ein Gespräch mit Herrn Dr. Bergert und Herrn Brenner aus der Abteilung Personalentwicklung hinsichtlich der Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung als neue Führungskraft. Beispielsweise die Teilnahme am Programm zur Führungskräfteentwicklung für neue Führungskräfte. Gerade das Thema Rechte & Pflichten als Führungskraft ist für mich sehr spannend, da hier als Führungskraft natürlich noch einmal ganz neue Fragen auftauchen. Etwa in Bezug auf Mitarbeitergespräche oder den Umgang mit Konflikten. Das sind Themen, mit denen ich bisher nicht in Berührung gekommen bin, da wir sehr kollegial zusammenarbeiten. Darauf möchte ich vorbereitet sein und sehe dies als zukünftige Herausforderung.

Das Interview führte Stefanie Niemann.



Gutes Feedback ist eine Frage von Führung



Quelle: Shell Jugendstudie 2019

Das Interview auf XING mit Anne-Sophie Balzer beleuchtet die Feedbackkultur in Unternehmen, insbesondere wie Führungskräfte mit Ihrem Team oder Beschäftigten kommunizieren. Es werden eine Reihe von Fragestellungen beleuchtet und beantwortet, z.B.: Wie beeinflusst Feedback die Motivation von Mitarbeitenden? Was hat Feedback mit Wertschätzung zu tun? Und wie genau sieht gutes Feedback aus?

Den Artikel finden Sie unter:

→ https://www.xing.com/news/insiders/articles/gutes-feedback-ist-eine-frage-von-fuhrung-2394464?xing_share=news

Wie ticken die Auszubildenden von morgen? Erkenntnisse aus der SHELL Jugendstudie 2019:

Verschiedene Bezeichnungen oder Assoziationen wie bspw. „Digital Natives“ oder „Generation YouTube“ werden in der Öffentlichkeit für die Charakterisierung der

heutigen Jugendkultur (ab Jahrgang 1995) verwendet.¹ Aber welche Erwartungen haben die heutigen Jugendlichen an Ihre zukünftige Arbeitsstelle wirklich? Welche Konsequenzen können Arbeitgeber daraus für das Anwerben von zukünftigen Auszubildenden ableiten?

Eine Möglichkeit, sich diesen Erwartungen anzunähern, bieten die Ergebnisse der aktuell 18. Shell Jugendstudie (veröffentlicht im Oktober 2019). Für die Shell Jugendstudie werden alle 4 Jahre auf Grundlage einschlägiger Forschungsliteratur in Form eines standardisierten Fragebogens mehr als 2500 Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren befragt. Ergänzt werden die Umfragen durch zwanzig vertiefende, leitfadengestützte Interviews mit Jugendlichen.

¹ Website: <https://unternehmer.de/lexikon/online-marketing-lexikon/generation-z-am-04.02.2020>

Erwartungen an Berufstätigkeit



Quelle: Shell Jugendstudie 2019

Aus den Erkenntnissen der Befragung können Implikationen für die Ansichten der Jugendlichen zu den Feldern Politik und Gesellschaft, Familie und Freizeit, Beruf und Bildung sowie Jugend und Digitales gewonnen werden. Aus den Antworten der diesjährigen Befragung wird deutlich, dass für 93% der befragten Jugendlichen ein sicherer Arbeitsplatz am wichtigsten ist. Dagegen ist die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen im Vergleich etwas weniger wichtig für die Jugendlichen (siehe nachfolgende Abbildung). Prioritäten setzen die Jugendlichen laut den Studienergebnissen weiterhin eher auf materielle Aspekte wie ein hohes Einkommen, gute Aufstiegsmöglichkeiten, klar geregelte Arbeitszeiten und genügend Freizeit. Darüber hinaus wollen viele ausreichend Zeit für eine zukünftige Familie (wesentlich hier Flexibilität der Arbeitszeit oder Teilzeit) haben. Trotz des Wunsches nach Flexibilität sind zugleich aber über die Hälfte der Befragten nicht bereit, für den Arbeits-/Ausbildungsplatz umzuziehen.

Was lässt sich aus den Ergebnissen der Studie für die Gewinnung von neuen Auszubildenden für die TU Dortmund ableiten?

Die Autoren der Studie kommen zu folgenden Ergebnis: „Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte spielen im Falle eines Falles trotz der starken Neigung der jungen Generation, im Beruf Erfüllung und Sinngewinn zu finden, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die materiellen Aspekte des Einkommens zusammen mit der Zusicherung von familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen die ausschlaggebende Rolle.“² Die TU Dortmund kann somit im Wettbewerb um neue Auszubildende mit ihrer Übernahmegarantie, langfristigen Übernahmekontingenzen, verlässlichen Arbeitszeiten und einer hohen Familienfreundlichkeit bei den Schulabsolventen punkten. Bezüglich Perspektiven und Chancen ist darüber hinaus für die Zukunft geplant, allen Auszubildenden aller Berufe ein verlängertes und von der Abschlussnote der IHK abhängiges erweitertes Übernahmeangebot zu machen.

Die vollständigen Ergebnisse der Studie sind als E-Book im Katalogplus der Universitätsbibliothek unter folgenden Link herunterladbar:

→ <https://katalog.ub.tu-dortmund.de/titel/ubd.lobid:HT020209972>

Stefanie Niemann

² Shell Deutschland Holding (Hrsg.); Konzeption & Koordination: Mathias Albert, Klaus Hurrelmann, Gudrun Quenzel & Kantar, Jugend 2019; Seite 198

! WISSENSWERT

Im frischen Format wieder an Bord

„Back TU Work“ erleichtert die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer geplanten Auszeit



tu technische universität dortmund

Back TU Work
Berufliche Auszeit und Wiedereinstieg gut geplant

Ein Serviceangebot zur Begleitung und Beratung von Beschäftigten der TU Dortmund

CHARTA FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Wenn Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung länger als drei Monate geplant abwesend sind, hilft das Programm „Back TU Work“ bei den Übergängen. Möglichst reibungsfrei sollen sowohl der Ausstieg als auch der Wiedereinstieg sein. Vielleicht ist es sogar sinnvoll, während der Abwesenheit Kontakt zu halten, eine Fortbildung anzubieten oder einfach nur über das Neueste aus dem Bereich zu informieren.

Das Programm „Back TU Work“ ist eine Aktualisierung und Erweiterung des bisherigen Programms zur Rückkehr in den Beruf. Zentrale neue Elemente sind begleitende Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/-in. Diese unterstützen gutes Wissensmanagement, helfen bei der Vorbereitung organisatorischer Unterstützung für Übergänge (z. B. Vertretungsregelung, Raummanagement, Fort- und Weiterbildung, Wiedereinarbeitung) und schaffen so Planungssicherheit für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen.

Zur Information über das Programm „Back TU Work – Berufliche Auszeit und Wiedereinstieg gut geplant“ erhalten Führungskräfte aller Bereiche der TU Dortmund Broschüren, alle Unterlagen finden sich als Download im Serviceportal unter:

→ <https://service.tu-dortmund.de/group/intra/personalentwicklung>.

*Dr. Ute Zimmermann, Stabsstelle
Chancengleichheit, Familie und Vielfalt*



MERK-WÜRDIG

Angebote und Termine für Sie als Führungskräfte

Workshop „Entscheiden & Verantworten“ – Gruppe II	Was brauche ich als Führungskraft, um entscheiden zu können? Es werden unter anderem die Themen Reduktion von Komplexität, Rückendeckung geben und bekommen sowie das Vermeiden von Entscheidungsfallen beleuchtet. In dem Workshop werden den Führungskräften praxisnahe Entscheidungsmethoden an die Hand gegeben und Handlungsmuster an Praxisfällen erarbeitet. Die Führungskräfte haben zudem die Gelegenheit, eigene Fragestellungen und Praxisbeispiele einzubringen.	26.05.2020 09:00 – 17:00 Uhr
Workshop „Wertschätzende Führung“ – Gruppe IV	In dem Praxisworkshop reflektieren Sie Ihre Rolle sowie Ihre persönlichen Bedürfnisse als Führungskraft. Sie entwickeln erste Strategien und Handlungskonzepte, um Wertschätzung als Prinzip für die Entwicklung stabiler und ressourcenorientierter Begegnungen im Führungsalltag einzusetzen.	25.06.2020 09:00 – 17:00 Uhr
GLE Seminar „Aktuelle Führungsfragen“		14.05.2020 10:00 – 12:00 Uhr
Begrüßungs- veranstaltung für neue Mitarbeiter/-innen	Bitte machen Sie Ihre Beschäftigten auf den Termin aufmerksam. Zur Anmeldung zu den Veranstaltungen nutzen Sie bitte das auf unserer Homepage hinterlegte Anmeldeformular.	14.11.2020 10:00 – 12:00 Uhr

Für die Anmeldung zu den Veranstaltungen setzen Sie sich bitte mit dem Team der Fort- und Weiterbildung in Verbindung.

Hinweis: Aufgrund der momentanen Situation können sich angekündigte Veranstaltungen verschieben.

§ RECHTSKRÄFTIG



1. BAG, Urteil vom 14.11.2012, Az. 5 AZR 886/11 – Arbeitgeber darf ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit schon ab dem ersten Tag verlangen

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Gem. § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG kann der Arbeitgeber aber auch schon eher die Vorlage eines ärztlichen Attestes verlangen. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 14.11.2012 (Az. 5 AZR 886/11) klargestellt, dass dieses Verlangen weder einer Begründung noch eines sachlichen Grundes oder gar besonderer Verdachtsmomente auf Vortäuschung einer Erkrankung in der Vergangenheit bedarf.

2. BAG, Urteil vom 23.01.2020, Az. 8 AZR 484/18 – Einladung eines Schwerbehinderten zum Vorstellungsgespräch auch bei übergelaufenem Outlook-Postfach

Öffentliche Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch einladen, wenn nicht offensichtlich eine

fachliche Eignung fehlt. Unterbleibt diese Einladung, kann dies bei einer Klage als Indiz für eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber gelten. Diese Vermutung kann der Arbeitgeber jedoch nach § 22 AGG widerlegen.

Im vorliegenden Fall hatte ein öffentlicher Arbeitgeber geltend gemacht, die Bewerbung des Klägers, der seine Bewerbung mit dem Hinweis einer Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen versehen hatte, sei aufgrund eines schnell überlaufenden Outlook-Postfachs und wegen ungenauer Absprachen unter den befassten Mitarbeitern nicht in den Geschäftsgang gelangt. Aus diesem Grund sei keine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung bzw. der Gleichstellung gegeben.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.01.2020 (Az. 8 AZR 484/18) entschieden, dass der Arbeitgeber mit der oben genannten Begründung die Vermutungswirkung einer Diskriminierung nicht widerlegen konnte. Ein Entschädigungsanspruch des Klägers aus dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz sei daher gegeben.

Tatjana von Estorff



Dienstjubiläum 25 JAHRE – WIR GRATULIEREN

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



Dr. Ute Engelkenmeier

Geschäftsbereichsleitung Service und
Information in der Universitätsbibliothek

Impressum:

Herausgeber:

TU Dortmund / Der Kanzler / Dezernat 3.3

Redaktion:

Alexander Bergert,

Stefanie Niemann

Gestaltung:

IT & Medien Centrum

Bildnachweise:

S. 1 ©Alexander Raths – stock.adobe.com

S. 2 Dez. 3.3

S. 4 Michael Bödeker aus dem sfs

S. 6 M.Hengesbach

S. 7, 8 Heide Seim

S. 9 ©Delphotostock – stock.adobe.com

S. 10 ©Андрей Яланский – stock.adobe.com

S. 12 Fotograf Felix Schmale im Auftrag des Referat 1

S. 13 Fotograf Felix Schmale im Auftrag des Referat 1

S. 19 ©Jakub Jirsak – stock.adobe.com

S. 20 Fotograf Felix Schmale im Auftrag des Referat 1