

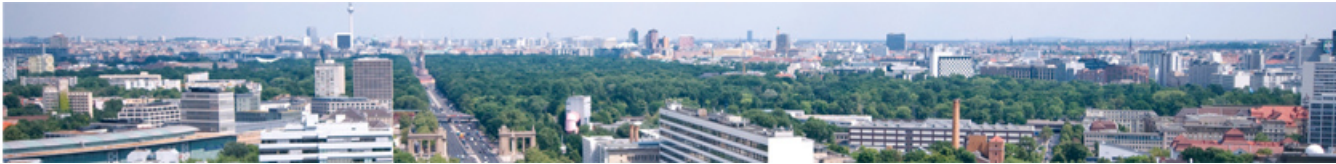
zu TOP 7b\_72. KU-Sitzung



## Strategische Personalentwicklung an der TUB

Prozessablauf und Maßnahmenkatalog für den wissenschaftsunterstützenden Bereich  
B. Niemann-Wieland (IIL), 72. Kuratoriumssitzung der TU Berlin, 26.06.2020

---



## Agenda

1. Prozessverlauf: Entstehung des Handlungsrahmenkonzeptes
2. Aufbau des Handlungsrahmenkonzeptes
3. Prozess zur Entwicklung des Maßnahmenkatalogs
4. Maßnahmenkatalog





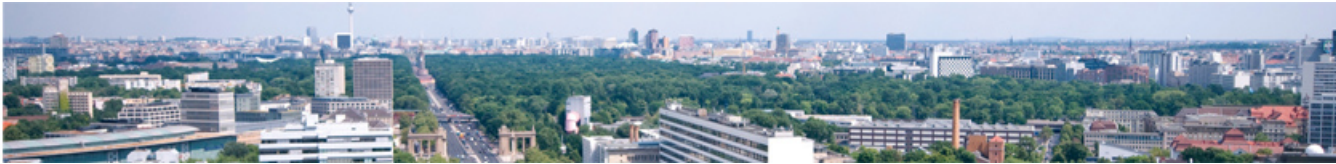
# 1. Prozessverlauf: Entstehung des Handlungsrahmenkonzeptes

## Auftrag

- gemäß Hochschulvertrag „Brain City Berlin. Engagiert – Exzellente – International. Vertrag für die Jahre 2018 bis 2022“  
ist die TU Berlin aufgefordert ein Personalentwicklungskonzept vorzulegen

## Beteiligungsprozess

- Steuerungsgruppe (K, IIL, P-Rat, IIPE-WB)
- Resonanzgruppe  
(Querschnitt von Mitarbeiter\*innen unterschiedlicher Status- und Entgeltgruppen)
- Stakeholder-Workshop
- Beschluss / Kenntnisnahme in den Gremien (Präsidium, AS, **KU**)



# 1. Prozessverlauf Entstehung des Handlungsrahmenkonzeptes

Anfang 2019	Auftrag an IIPE-WB
04.03.19	Auftakt der <b>Resonanzgruppe</b> zur Identifikation von Handlungsfeldern und zukünftigen Herausforderungen an der TU Berlin
26.03. – 22.04.19	Reflexion der Handlungsfelder und Querschnittsaufgaben in der <b>Steuerungsgruppe</b> und Abstimmung des inhaltlichen Aufbaus des Konzeptes
29.04.19	<b>Stakeholder-Workshop</b> zum Handlungsrahmenkonzept
02.05. – 27.05.19	Finale Abstimmungsprozesse mit der <b>Resonanzgruppe</b> und <b>Steuerungsgruppe</b>
04.06.19	<b>Präsidium</b> beschließt das Handlungsrahmenkonzept
26.06.19	Kenntnisnahme des Konzeptes durch den <b>Akademischen Senat</b> und Einreichen des Konzeptes beim <b>Berliner Senat</b>



## 2. Aufbau des Handlungsrahmenkonzeptes

1. Einleitung
2. Strukturen und Rahmenbedingungen der Personal- und Organisationsentwicklung
3. Strategische Personalentwicklung als Teil eines Organisationsentwicklungssystems
4. Zentrale Handlungsfelder
5. Zentrale strategische Querschnittsaufgaben
6. Monitoring und Evaluation
7. Allgemeine Tools der strategischen Personalentwicklung
8. Ausblick



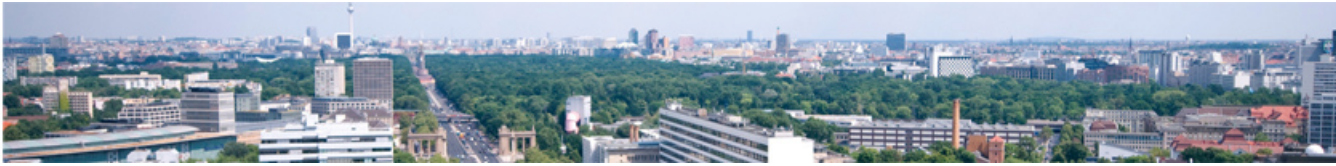
## 2. Aufbau des Handlungsrahmenkonzeptes

### 4. Zentrale Handlungsfelder

- 4.1. Mitarbeiter\*innen-Bindung und -Gewinnung
- 4.2. Qualifizierung: Können – Wissen – Fähigkeiten und Fertigkeiten
- 4.3. Demographischer Wandel und Renteneintritt
- 4.4. Wertewandel – Führung- und Organisationskultur

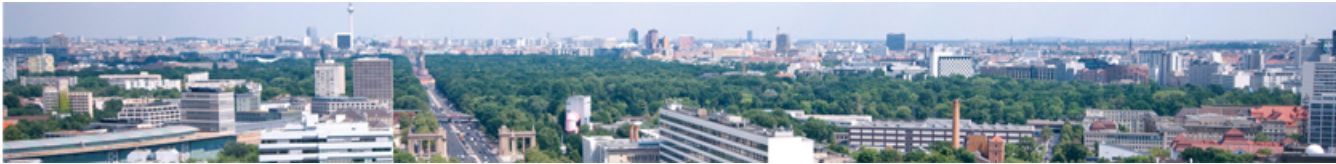
### 5. Zentrale strategische Querschnittsaufgaben

- 5.1. Digitalisierung der Arbeitswelt
- 5.2. Internationalisierung
- 5.3. Diversity und Gender Equality



### 3. Prozess zur Entwicklung des Maßnahmenkatalogs

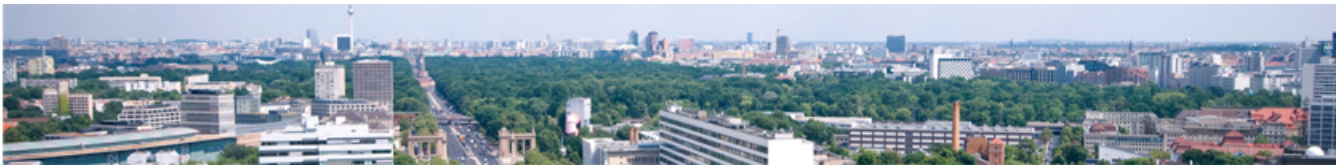
- Gründung einer Expert\*innen-Gruppe (II L, II PE-WB, OE, PersRat)
- Identifikation der wichtigsten Herausforderungen an der TU Berlin  
aktuell: Corona, Arbeiten im Homeoffice, Fluktuation, Fachkräftemangel
- Identifikation relevanter Arbeitskreise und Stakeholder  
z.B. AG Kultur- und Wertschätzung, AG Partizipation, Mitarbeiter\*innen-Befragung durch BGM, Come-TUgether usw.
- Identifikation der Ideen und Maßnahmen  
Abgleich mit den ersten Ergebnissen der SoMi-Studie
- Ableiten und Ausarbeiten von **ersten 16 wichtigsten Maßnahmen zur Implementierung** des Handlungsrahmenkonzeptes mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen



## 4. Maßnahmen im aktuellen Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld	Maßnahme
Handlungsfeld 1A. Mitarbeiter*innen-Gewinnung & Handlungsfeld 1B. Mitarbeiter*innen-Bindung	1A.1. Recruiting von Mitarbeiter*innen
	1A.2. Fluktuationsanalyse
	1B.1. Potentialeinschätzungsverfahren
	1B.2. Entwicklung und Implementierung eines zielgruppenspezifischen Einführungs-(onboarding)-Konzepts
	1B.3. Strategie zur Steigerung der Übernahme von Auszubildenden und der Attraktivität für Auszubildende
Handlungsfeld 2. Qualifizierung	2.1. Bedarfs- und bedürfnisorientierte Weiterbildungsangebote
	2.2. Strategiegelgespräche Personal – Jahresbilanz
	2.3. Digitalisierung von Lernformen
	2.4. Digitalisierung des Veranstaltungsmanagement-Prozesses
	2.5. Talentmanagement





## 4. Maßnahmen im aktuellen Maßnahmenkatalog

Handlungsfeld 3. Demographischer Wandel	3.1. Altersstrukturanalyse
	3.2. Berücksichtigung von Diversität  Altersgemischte Tandem- und Teamlösungen unter Berücksichtigung von Tandem/Mentoring/ Shadowing
	3.3. Wissensmanagement
Handlungsfeld 4. Wertewandel - Führungs- und Organisationskultur	4.1. Verschränkung der strategischen Ziele der TU mit notwendigen PE-Maßnahmen (Verschränkung OE-PE)
	4.2. Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses auf der Grundlage von Anforderungsprofilen
	4.3. Schulungen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften zur Durchführung von Jahresgesprächen



## 5. Ausblick

- Vertiefen und Finalisierung der Maßnahmen
- Abstimmung und Priorisierung der Maßnahmen mit dem Präsidium
- Konkretisierung des Zeit- und Ressourcenplans
- Start der Implementierung und erste konkrete Schritte → 4. Quartal 2020