

**Organisations- und Personalentwicklungskonzept für das Personal an der Hochschule Bochum vom 13.04.2010
- Überarbeiteter Stand aus August 2015**

Inhaltsverzeichnis	Seite	1
I. Was wir unter Organisations- und Personalentwicklung verstehen		2
II. Ausgangsbedingung: Herausforderungen für die Hochschule Bochum		2
III. Adressaten und Verantwortliche		3
IV. Lernende Organisation-Vernetzung von Methoden und Instrumenten		5
V. Schwerpunkte ab August 2015 bis Ende 2016		5
Anhänge:		
Anhang 1		
Bericht über die in 2014 bis Juli 2015 erreichten Ziele bzw. Maßnahmen einschließlich der Beschreibung der entsprechenden Erfolgskontrollen		8
Anhang 2		
Bestandsaufnahme über bisherige und geplante Maßnahmen an der Hochschule Bochum, Stand August 2015		12

An der Hochschule Bochum gibt es seit 2003 Organisations- und Personalentwicklung als eigenständige Aufgabenstellung, seit Sommer 2010 zudem konzentriert in einer Stabsstelle für Organisations- und Personalentwicklung.

Mit dem nachstehenden Konzept sollte den bisherigen schon an der Hochschule Bochum existierenden Maßnahmen aus der Organisations- und Personalentwicklung ein Rahmen gegeben und die Handlungsfelder der Stabsstelle OE/PE für die nächsten Jahre definiert werden.

Es handelt sich nunmehr um den vierten überarbeiteten Stand aus August 2015.

Es beschreibt, was an der Hochschule Bochum unter Organisations- und Personalentwicklung verstanden wird, welche Herausforderungen auf die Hochschule Bochum zukommen, wer für eine gelingende Organisations- bzw. Personalentwicklung verantwortlich ist und welche Schwerpunkte gesetzt werden.

Unter V. werden die Schwerpunkte ab August 2015 bis Ende 2016 aufgeführt.

I. Was wir unter Organisations- und Personalentwicklung verstehen

Organisationsentwicklung (OE) unterstützt systematisch Veränderungsprozesse. Sie orientiert sich an den Zielen der Organisation, ohne die Ziele, Interessen und Chancen ihrer Mitglieder außer Acht zu lassen. Damit ist die Organisationsentwicklung zwingend mit einer gezielten Personalentwicklung (PE) verbunden.

Um die Ziele der Organisation erreichen zu können, unterstützt die Personalentwicklung die Beschäftigten dabei, ihren Beitrag zum Erreichen dieser Ziele leisten zu können. Gleichmaßen können die Beschäftigten ihre eigene Arbeitszufriedenheit erhöhen, indem sie mit den Instrumenten der Personalentwicklung umgehen und sich darauf einlassen.

Insofern umfasst Personalentwicklung alle Maßnahmen, die darauf abzielen, die bestehenden Potenziale und Fähigkeiten der Beschäftigten in der Hochschule zu erkennen, zu erweitern und für die Erreichung der Hochschulziele und der eigenen Zufriedenheit und Motivation einzusetzen. In diesem Sinne sollen Beschäftigte auch zur Eigenverantwortung motiviert werden, sie werden so in die Organisation eingebunden, dass sie die Notwendigkeit ihres Handelns erkennen.

Personalentwicklung ist darauf ausgerichtet, ein Klima der partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen. Zentral sind dafür Transparenz und Informationen, weil diese maßgeblich zur Motivation und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten beitragen.

Angesichts der Veränderungen der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen und der internen Veränderungsprozesse an der Hochschule Bochum sind OE und PE damit für die Hochschule aktueller denn je.

Im Veränderungsprozess haben Organisations- und Personalentwicklung die folgenden Kernaufgaben.

1. Organisationsentwicklung begleitet konkrete organisatorische und strukturelle Veränderungen im Sinne von Projektmanagement.
2. Personalentwicklung trägt dazu bei, dass die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen, entwickelt und gewahrt wird, indem für ein Klima des Vertrauens gesorgt wird.
3. Personalentwicklung trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die Fähigkeiten entwickeln und bewahren, sich auf neue Rahmenbedingungen und Anforderungen einzulassen.

II. Ausgangsbedingung: Herausforderungen für die Hochschule Bochum

Die Anforderungen an Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschulen verändern sich stetig. Neue Themenfelder und Aufgaben – wie die Forschung an Fachhochschulen oder die Digitalisierung in Lehre, Forschung und Verwaltung – kommen hinzu und die bestehenden Aufgaben – wie das Berichtswesen oder das Marketing – werden komplexer und anspruchsvoller.

Damit nimmt auch die Notwendigkeit einer zielgerichteten Personalentwicklung zu, die es ermöglicht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig für neue Aufgaben und damit einhergehende Anforderungen zu qualifizieren.

Vor diesem Hintergrund hat im Dezember 2009 eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Präsidenten, der Kanzlerin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Bereichen Organisation und Personal unter Beteiligung der Interessenvertretungen (Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) die nachstehenden Herausforderungen, die auf die Hochschule Bochum zukommen, identifiziert, wobei die Ausführung zur Strategieentwicklung und Profilbildung mit diesem Stand des Konzeptes aktualisiert wird.

Strategieentwicklung und Profilbildung

Die Hochschule Bochum agiert im Spannungsfeld zwischen wettbewerblicher Positionierung und Profilierung bei gleichzeitiger Stärkung strategischer Hochschulpartnerschaften und -allianzen. Dies hat auch Einfluss auf ihre Attraktivität als Arbeitgeberin für qualifiziertes Personal im Vergleich zu anderen Bildungseinrichtungen.

Dies spiegelt sich u.a. wider in der Aufnahme des Handlungsfeldes „Gute Arbeit“ im neuen Leitbild und im nächsten Hochschulentwicklungsplan 2016 – 2021. Hiermit verbindet die Hochschule auch die Verpflichtung zu entsprechenden personal- und organisationsbezogenen Maßnahmen und Haltungen. Erstmals werden somit die Belange aller Hochschulbeschäftigten gleichwertig neben die Hochschulentwicklungsziele in den Bereichen Lehre, Forschung und Entwicklung sowie wissenschaftliche Weiterbildung gestellt. Mit dieser Berücksichtigung in den Steuerungsinstrumenten der Hochschule, werden die Aufgabenstellungen der Stabsstelle OE/PE deutlich gestützt und erhalten eine erheblich aufgewertete und langfristige Bedeutung.

Der Hochschulentwicklungsplan enthält verbindliche Aussagen zum Studienangebot, zu Forschungsschwerpunkten und zur Hochschulorganisation. Insbesondere enthält er Planungen zur fachlichen und strukturellen Entwicklung. Darüber hinaus hat der Senat weitere Planungsgrundsätze entwickelt und gebilligt. Ziel ist es, die BO zu einer technisch-wirtschaftlichen Hochschule der gelebten, gelehrten und erforschten Nachhaltigkeit mit exzellenter Lehr- und Arbeitsqualität bei vorbildlichem Umgang mit Vielfalt weiter zu entwickeln.

Die Entwicklung der Hochschule orientiert sich u.a. an den folgenden neun zwischen den Organen, Binneneinheiten und Interessenvertretungen abgestimmten Handlungsfeldern, unter Berücksichtigung der Querschnittsthemen „Internationalisierung“ und „Regionale Verankerung“:

- Nachhaltigkeit
- Forschung
- Lebensraum Campus
- Interdisziplinarität
- Dialogische Kommunikationskultur/respektvoller Umgang
- Gute Arbeit
- Vielfalt gestalten – Potenziale fördern
- Umfassende akademische Aus- und Persönlichkeitsbildung
- Wissenschaftliche Weiterbildung

Im Handlungsfeld „Gute Arbeit“ sind vor allem Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation von Beschäftigten zur Mitgestaltung und die Sensibilisierung der Leitungsebene für das Thema geplant.

Change Management

Die Hochschulen durchlaufen weiterhin einen Systemwechsel, insbesondere was die politischen Rahmenbedingungen und die Steuerung in deutlich gesteigerter Eigenverantwortung angeht (z.B. sind die Hochschulen als Körperschaften eigenständige Arbeitgeberinnen). Spürbar ist dies insgesamt an einer hohen Veränderungsgeschwindigkeit und in vielen Bereichen auch an einer Arbeitsverdichtung. Zudem sind Aspekte der demographischen Entwicklung der Beschäftigten und eines unflexiblen Vergütungs-/Besoldungssystems zu beachten und unter Ausnutzung aller Möglichkeiten und Spielräume auszugleichen.

Konkrete neue Anforderungen entstehen beispielsweise durch die geplante Sanierung, den neuen Standort am Campus Velbert/Heiligenhaus, die Einführung eines integrierten Campus Management Systems, den Ausbau der Forschungsaktivitäten und durch das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

Diese Veränderungsprozesse werden in der Hochschule Bochum aktiv, vorausschauend und transparent gestaltet.

Darüber hinaus hat sich die Hochschule Bochum im April 2008, im Mai 2011 und im Mai 2014 durch das Auditierungs- bzw. Konsolidierungsverfahren mit der berufundfamilie gGmbH zur „familiengerechten Hochschule“ zertifizieren lassen. Viele der Maßnahmen in der dort geschlossenen Zielvereinbarung finden sich in dem Anhang dieses OE/PE-Konzepts wieder und werden aus aktuellen Anlässen (siehe auch Anhang Bestandsaufnahme...) immer wieder aufgegriffen und thematisiert, z. B. flexible Arbeitszeit, MAG, gesundheitsfördernde Maßnahmen, alternierende Telearbeit etc.

III. Adressaten und Verantwortliche

Die Präsidentin oder der Präsident und die Kanzlerin oder der Kanzler haben die Hauptverantwortung für das Gelingen der Organisations- und Personalentwicklung. Von ihren Weichenstellungen und ihrer Vorbildfunktion hängt es wesentlich ab, ob die im Organisations- und Personalentwicklungskonzept beschriebenen Ziele und Aktivitäten umgesetzt werden.

Personalentwicklung ist ebenfalls die Aufgabe der **unmittelbaren Vorgesetzten**. Sie tragen die Verantwortung für die Umsetzung und Akzeptanzsicherung der Personalentwicklung in ihren Verantwortungsbereichen.

Durch regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den eigenen Vorgesetzten (z.B. Hochschulleitung) müssen die personellen Ziele (der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und die organisatorischen Ziele (der Hochschule) kontinuierlich aufeinander abgestimmt werden. Die Akzeptanz für Veränderungsprozesse muss durch geeignete Informationsweitergabe und durch eine angemessene Beteiligung sichergestellt werden.

Zentrales Instrument der Personalentwicklung soll das regelmäßige und strukturierte Gespräch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den jeweiligen Vorgesetzten über allgemeine und persönliche Arbeitsbedingungen sowie gemeinsame Arbeitsziele (MAG) sein. Alle Führungskräfte führen diese MAG mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als gleichberechtigte Partner in offener und vertraulicher Atmosphäre über allgemeine und persönliche Arbeitsbedingungen sowie gemeinsame Arbeitsziele, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies wollen (Leitung und Interessenvertretungen werben regelmäßig für die Annahme der Gesprächsangebote). Das MAG dient der Reflexion und Orientierung sowohl im Hinblick auf die gemeinsame Aufgabenstellung als Beitrag zur Bewältigung der der Hochschule gesetzlich übertragenen Aufgaben als auch zur Erreichung der von der Hochschule selbst definierten strategischen und operativen Ziele. Die Gespräche ermöglichen konkrete Vereinbarungen über laufende und zukünftige Aufgaben, die Rahmenbedingungen, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser Aufgaben erforderlich sind, und sie dienen dem Austausch der Vorstellungen zur weiteren beruflichen Entwicklung und der Absprache möglicher Perspektiven und konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen, ohne dass sie den Charakter von Kontroll- oder Beurteilungsgesprächen haben und ohne dass sie unmittelbare rechtsverbindliche Fakten schaffen.

Bereits vorliegende Konzepte und Pläne, insbesondere das Gleichstellungskonzept und die Frauenförderpläne stellen Personalentwicklungsinstrumente dar, die im Personalentwicklungskonzept der Hochschule berücksichtigt werden.

Die **Stabsstelle Organisations- und Personalentwicklung** unterstützt die Hochschulleitung, die Führungskräfte und auch die Beschäftigten unmittelbar in Fragen der OE/PE. Sie organisiert alle Maßnahmen, die im Rahmen der festgelegten Schwerpunkte umgesetzt werden müssen.

Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung achten auf eine angemessenen Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Beschäftigtengruppen, sowohl hinsichtlich der Auswahl der Zielgruppen als auch bezogen auf die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, Handlungsfelder und Instrumente.

Die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind mitverantwortlich dafür, dass sie über die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, um heute und zukünftig den spezifischen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze gerecht werden zu können. Diese Mitverantwortung beinhaltet die gesamte Dimension von der Bereitschaft, die angebotenen internen und externen Qualifizierungsmöglichkeiten zu nutzen, bis hin zur selbständigen Sorge für die eigene Qualifikation.

IV. Lernende Organisation - Vernetzung von Methoden und Instrumenten

Um Veränderungen bewältigen zu können, besteht die Notwendigkeit, OE- und PE-Instrumente gezielt zu vernetzen und aufeinander abzustimmen. In diesem Zusammenhang müssen die Kommunikations- und Informationsstrukturen insbesondere durch die Leitungsebene so gestaltet werden, dass alle relevanten Impulse wahrgenommen und in gewichtete Handlungsfelder überführt werden können. Für die kritische Auseinandersetzung und mögliche Optimierung der Aufgaben sind die Ideen und Impulse aller Hochschulmitglieder unersetzlich. Intern sollen hierfür – neben den nachfolgend aufgeführten Instrumenten und Methoden - weitere Erfahrungsaustauschmöglichkeiten und auch automatisierte Feedbacksysteme (Ideenmanagement VVV, Kontaktformulare) installiert und genutzt werden.

V. Schwerpunkte ab August 2015 und für 2016

Die Schwerpunkte der Maßnahmen in 2015 und 2016 liegen weiterhin in der Hochschulverwaltung. Es geht nach wie vor darum, eine Führungs- und Organisationskultur zu etablieren, auf deren Grundlage die Leistungsfähigkeit der Verwaltung gehalten bzw. gesteigert werden kann. An den in den vorangegangenen Jahren bereits aufgeführten Themen wie z. B. bedarfsgerechte externe und interne Fortbildungen, Coaching, familiengerechte Hochschule, Telearbeit, MAG sowie an den in der „Tabelle Bestandsaufnahme“ aufgeführten Maßnahmen wird gleichmäßig bzw. nach Bedarf weitergearbeitet.

Besondere Schwerpunkte in 2015 und 2016 werden weiterhin die Führungskräfteentwicklung und auch das erneute Führungskräftefeedback in der HV sein. Weiterhin die Erstellung eines Konzepts für ein „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ mit dem Ziel, eine Dienstvereinbarung mit den Personalräten abzuschließen. Die weitere Umsetzung des Leitbildes der Hochschule Bochum und die aktive Mitarbeit zum Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ wird unterstützt. Die Ergebnisse und ihre Bewertung der im Jahr 2014 unter Einbeziehung aller Hochschulbeschäftigten aus allen Statusgruppen durchgeführten erweiterten DGB-Indexbefragung zur Guten Arbeit werden in der Maßnahmenentwicklung berücksichtigt. Im Übrigen nimmt die Unterstützung der wiss. Beschäftigten und Professorinnen und Professoren zu, z. B. durch die Überprüfung, ob eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit für die wiss. Beschäftigten abgeschlossen werden soll oder durch die Organisation von zielgruppenspezifischen Seminaren für wiss. Beschäftigte und Professorinnen und Professoren. Auch das Coachingangebot für Professorinnen und Professoren soll verstärkt beworben werden.

Führungskräfteentwicklung

Aus dem in 2013 durchgeführten Führungskräftefeedback in der Hochschulverwaltung ist ein Konzept der Führungskräfteentwicklung für die nächste Zeit entstanden. Dieses Konzept besteht aus 6 Bausteinen.

Baustein 1: Seminar Grundlagen des Führungshandelns in Kooperation mit der RUB

Baustein 2: Einführung in die Kollegiale Beratung

Baustein 3: Einführung in das Konzept der systemischen Führung

Baustein 4: Vertiefung von Instrumenten der Führungskommunikation – Übungen, Training, Selbstreflexion

Mögliche Themen: Kritikgespräche, Motivation, Feedback, Teamsitzungen leiten, Zeitmanagement

Baustein 5: Teamtraining Klettergarten/Kunst/...

Baustein 6: Resilienztraining

Die Teilnahme der Führungskräfte ist je nach Baustein freiwillig oder verpflichtend, zum Teil ist die Kanzlerin dabei, zum Teil nicht.

Die Bausteine 1-3 sind schon umgesetzt.

Zu den Bausteinen 4 und 6 gibt es derzeit folgende konkrete Planungen:

Zu dem Themenkomplex „Teamsitzungen leiten“ wird bedarfsgerecht eine Schulung organisiert, die gewünschten konkreten Inhalte werden mit den Führungskräften abgestimmt.

Ein internes Resilienztraining für die Führungskräfte der Verwaltung wird im November 2015 durchgeführt.

Führungskräftefeedback

Das in 2013 durchgeführte Führungskräftefeedback soll in gleicher bzw. ähnlicher Form erneut durchgeführt werden. Durch einen entsprechenden Fragebogen haben die Führungskräfte ein individuelles Feedback von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten. Die Ergebnisse wurden bereichsweise in Workshops unter Begleitung einer externen Moderation besprochen.

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem gesamten Prozess sind in das Verfahren der MAG und in die Führungskräfteentwicklung eingeflossen.

Die Einzelheiten für die zweite Befragung müssen noch mit den Gremien abgeklärt werden.

Coaching für Professor/innen mit Leitungsaufgabe oder Funktionsträger

Das Coachingangebot für Professor/innen soll verstärkt beworben werden.

Neben dem bereits bestehenden Hinweis im Berufungsprotokoll für neu berufene Professor/innen wird dieses Angebot entsprechend dargestellt und beispielsweise über das Präsidium und die Fachbereichskonferenz beworben.

Überarbeitung der Dienstvereinbarung MAG

Die Dienstvereinbarung MAG wird redaktionell überarbeitet. In diesem Zusammenhang wird auch nochmal der Inhalt des aktuellen Leitfadens berücksichtigt, der bereits 2014 aktualisiert wurde.

Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit

Die Dienstvereinbarung Telearbeit für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung (TuV) wird nach Abstimmung mit der Steuerungsgruppe Telearbeit redaktionell und zum Teil auch inhaltlich überarbeitet.

Home Office - Erarbeitung einer Anlage zur Dienstvereinbarung Telearbeit (TuV)

Nach Abstimmung mit den Führungskräften der Verwaltung wird die Steuerungsgruppe Telearbeit ggf. eine Anlage zur Dienstvereinbarung Telearbeit zum Home Office erarbeiten.

Fortbildung - Organisation von internen Seminaren

Die Fortbildungsbedarfe seitens der Beschäftigten als auch die der Personalräte im Zusammenhang mit internen Seminaren nimmt zu. Die Stabsstelle OE/PE reagiert zeitnah auf Bedarfe und Anregungen und organisiert vermehrt interne Seminare. |

In 2015/2016 wird z. B. ein umfassendes Seminar zum Thema „Beratungskompetenz“ organisiert.

Familiengerechte Hochschule

Im Mai 2014 hat die HS BO im Konsolidierungsverfahren mit der berufundfamilie Service GmbH zum dritten Mal das bereits seit 2008 bestehende Zertifikat zur familiengerechten Hochschule erhalten. Dieses Zertifikat gilt nun bis Mai 2017. Besondere Schwerpunkte zu diesem Thema werden z. B. die Weiterführung des Angebots der bedarfsgerechten Kinderferienbetreuung sein, sowie die Unterstützung bei der Notfallkinderbetreuung für Studierende bzw. Beschäftigte, die Vermarktung des neuen Eltern-Kind-Raums, die Organisation von Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege und die weitere Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zum Thema Beruf bzw. Studium und Familie.

Flexible Arbeitszeit (FLAZ) und Arbeitszeiten

Nach wie vor werden mit dem Personalrat wiss. und dem Dezernat Personalmanagement Gespräche über mögliche Arbeitszeitmodelle geführt, insbesondere in welcher Form diese verstetigt und ggf. verallgemeinert werden können.

Die Dienstvereinbarung FLAZ für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist derzeit auf einem aktuellen Stand.

Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

Das ab Januar 2012 eingeführte BEM-Verfahren wird stetig weiterentwickelt und angepasst. Das Integrationsteam wird in 2015 und 2016 unter der Leitung der BEM-Koordinatorin bedarfsgerecht tagen und die Weiterentwicklung des BEM-Prozesses begleiten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)/Gesundheitsförderung

Die bisherigen und künftigen Maßnahmen des BGM werden in einem Gesamtkonzept zusammengeführt und entsprechend in einem aktuellen INTER- bzw. INTRANetauftritt dargestellt. Ziel ist es, eine Dienstvereinbarung mit den Personalräten abzuschließen.

Weitere Möglichkeiten des BGM an der Hochschule Bochum werden ermittelt und es wird geprüft, ob zusätzliche Gesundheitsinitiativen angeboten werden können. Dies könnte z. B. das Angebot von Gesundheitszirkeln sein, mit Themen wie Teambuilding, Stressabbau etc.

Die seit März 2012 durchgeführten Yogakurse werden auf Wunsch der Beschäftigten weiterhin organisiert und angeboten. In regelmäßigen Abständen werden darauf folgenden Bedarfe ermittelt.

Die Massage am Arbeitsplatz wird ebenfalls weiterhin angeboten.

In 2016 ist wieder die Durchführung eines Gesundheitstages geplant.

Einarbeitungsleitfaden plus Checkliste und „Das Wichtige von A-Z“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der in 2012 erarbeitete Einarbeitungsleitfaden nebst Checkliste und auch „Das Wichtige von A-Z“ wird unter der Federführung der OE/PE und unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dezernate Ressourcenmanagement, Personalmanagement und KIT regelmäßig auf Aktualität überprüft und ggf. überarbeitet. Die Begrüßungstaschen werden weiterhin für alle neuen Beschäftigten vorbereitet und ausgegeben.

Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“

Die Leitungsgremien der Hochschule Bochum (Hochschulrat, Senat, Fachbereichskonferenz und Präsidium) haben beschlossen, den Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ zu unterzeichnen. Einige der aufgeführten Maßnahmen werden an der HS BO ohnehin schon umgesetzt, weitere Maßnahmen werden gemeinsam mit den Interessensvertretungen und mit der Unterstützung der OE/PE geplant und umgesetzt. Insbesondere gilt dies für den Umgang mit familiengerechter Teilzeitbeschäftigung und der Etablierung/Ausbau gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen sowie die Thematisierung des künftigen Umgangs mit Befristungen. Hierzu sollen ggf. jeweils Dienstvereinbarungen mit den Personalräten abgeschlossen werden.

Leitbild der Hochschule Bochum

Das Leitbild der Hochschule Bochum ist das Ergebnis eines intensiven Dialoges, den die verschiedenen Statusgruppen der Hochschule geführt haben. Die Leitbildentwicklung ist ein dynamischer Prozess, der auch nach der Veröffentlichung im Januar 2015 fortgeführt wird. Das Leitbild wird in regelmäßigen Abständen weiterentwickelt und durch verschiedene Veranstaltungen der Hochschulöffentlichkeit präsentiert.

Im Oktober 2015 wird eine hochschulweite Aktion zum Thema „Gute Arbeit“ und „Gleichberechtigung“ stattfinden. Die OE/PE beteiligt sich mit der Organisation von Workshops zum Thema „Etablierung eines effektiven Gesundheitsmanagements“, welches auch im Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal eine große Rolle spielt.

Pflege und Weiterführung der bereits eingesetzten / etablierten Maßnahmen, siehe dazu Tabelle Bestandsaufnahme

Die im Anhang 2 in der Bestandsaufnahme aufgeführten Maßnahmen und Instrumente werden bedarfsgerecht weitergeführt und bearbeitet.

Anhang 1:

Bericht über die in 2014 bis Juli 2015 erreichten Ziele bzw. Maßnahmen einschließlich der Beschreibung der entsprechenden Erfolgskontrollen

Führungskräfteentwicklung

Die veränderten und sich zukünftig noch weiter verändernden Rollen und Aufgabenstellungen einer Führungskraft erfordern eine kontinuierliche Qualifizierung, insbesondere im Hinblick auf soziale und persönliche Kompetenzen. Dementsprechend werden passgenaue Führungskräftebildungen für die Führungskräfte der Verwaltung organisiert.

Die Führungskräfte der Hochschule Bochum haben im November 2012 ihre „Leitlinien guter Führung“ verabschiedet.

Die Führungskräfte der Hochschulverwaltung treffen sich einmal monatlich, um sich gezielt über Führungsthemen auszutauschen.

Seit Ende 2013 gibt es ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung.

Geplant wurden sechs Bausteine mit den Schwerpunkten Grundlagen des Führungshandelns, Einführung in die Kollegiale Beratung, Einführung in das Konzept der systemischen Führung, Vertiefung von Instrumenten der Führungskommunikation, Teamtraining und Resilienztraining.

Die nachfolgend aufgeführten Bausteine bzw. Veranstaltungen wurden wie folgt durchgeführt:

Baustein eins: Grundlagen des Führungshandelns, im Dezember 2013-,

Baustein zwei: Einführung in die Kollegiale Beratung, Anfang 2014

Baustein drei: Systemische Führung, Februar und November 2014, jeweils 2-tägig,

Überarbeitung des Leitfadens zum MAG

Das MAG zwischen der Führungskraft und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient der Reflexion und Orientierung sowohl im Hinblick auf die gemeinsame Aufgabenstellung als auch zur Bewältigung der der Hochschule gesetzlich übertragenen Aufgaben als auch zur Erreichung der von der Hochschule selbst definierten strategischen und operativen Ziele. Die Gespräche ermöglichen konkrete Vereinbarungen über laufende und zukünftige Aufgaben, die Rahmenbedingungen, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser Aufgaben erforderlich sind, und sie dienen dem Austausch der Vorstellungen zur weiteren beruflichen Entwicklung und der Absprache möglicher Perspektiven und konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen, ohne dass sie den Charakter von Kontroll- oder Beurteilungsgesprächen haben und ohne dass sie unmittelbare rechtsverbindliche Fakten schaffen. Der Leitfaden zum MAG wurde in 2013 in der Arbeitsgruppe, bestehend aus der Kanzlerin, dem Personalrat Technik und Verwaltung, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, der Gleichstellungsbeauftragten und der OE/PE angelehnt an das Leitbild der HV überarbeitet. Die MAG wurden in der Zeit von Juli bis November 2013 geführt und der neue Leitfaden wurde erprobt. Die Fassung des Leitfadens aus Juli 2013 wurde in 2014 nochmals unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte überprüft und erneut geringfügig angepasst. Nun gibt es eine evaluierte Endfassung, mit der in 2015 die MAG geführt werden können.

Telearbeit

Telearbeit in der Hochschule Bochum ist eine alternierende Arbeitsform und beinhaltet teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle zu erbringende Arbeitsleistungen. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die beiden Arbeitsorte ist zwischen der Dienststellenleitung und der oder dem jeweiligen Beschäftigten individuell vereinbart. Die Arbeitsform der Telearbeit für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung wird anhand der jährlichen gemeinsamen Erfahrungsberichte der Telearbeiter/innen und deren Führungskräften von der Steuerungsgruppe evaluiert.

Auch im wissenschaftlichen Bereich wird die Arbeitsform der Telearbeit mittlerweile von mehreren Beschäftigten genutzt.

Ausbau der bedarfsgerechten Fortbildung

Fortbildung als zentrales Personalentwicklungsinstrument dient der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich Führungskräften im Hinblick auf fachliche, methodische und soziale Kompetenzen, um mit gegenwärtigen und zukünftigen Aufgaben- und Problemstellungen angemessen umgehen zu können.

In **2014 bis Juli 2015** wurde die bedarfsgerechte Fortbildung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passgenau weiterentwickelt und angeboten.

Neben den „allgemeinen Fortbildungen“ (HÜF, IM, IT-NRW, HIS, TAW) wurden verschiedene interne Veranstaltungen organisiert, z. B. Fortbildungen für die Führungskräfte der HV, 3 Veranstaltungen zum Thema „Nur die Ruhe bewahren“, eine davon nur für Lehrbeauftragte der HS BO, des Weiteren 2 Seminare zum Konfliktmanagement und zwei Veranstaltungen zum Thema „IT-Recht Verhandlungsverfahren richtig umsetzen-die optimale Verhandlungsstrategie“ und „EVB-IT- Workshop“, außerdem noch eine Infoveranstaltung zum Thema "Freier Schreibtisch-freier Kopf" und die jährliche Unterweisung der Gabelstapelfahrer der HS BO. Darüber hinaus wurden auch Qualifizierungsvereinbarungen mit 2 Beschäftigten geschlossen. Diesen Vereinbarungen ist die Klärung vorangegangen, inwieweit die gewünschte Weiterqualifizierung im dienstlichen Interesse ist.

Familiengerechte Hochschule

Im Mai 2014 lief das (seit 2008) bestehende Zertifikat zur familiengerechten Hochschule ab. Es wurde beschlossen, dass sich die Hochschule erneut dem Verfahren stellt, das Zertifikat für drei weitere Jahre zu erhalten. Dazu musste ein Konsolidierungsverfahren mit der berufundfamilie Service GmbH durchgeführt werden. Dieses wurde im Herbst 2013 angestoßen. Darüber hinaus und auch als Grundlage für die Konsolidierung wurde im Herbst 2013 eine Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt und ausgewertet. Die dort genannten Vorschläge und Anregungen wurden in das Konsolidierungsverfahren aufgenommen und in entsprechende Ziele und Maßnahmen formuliert. Im Mai 2014 wurde die HS BO erneut mit dem Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet

Mit der neuen Zielvereinbarung wurde wieder die Umsetzung einer Vielzahl von Maßnahmen angestoßen, die laufend bearbeitet wurden.

Neben der Verantwortung für das gesamte Thema Familiengerechtigkeit ist die OE/PE z. B. auch Ansprechpartnerin und Vermittlungsstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit den Themen Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung. In den Oster-, Sommer- und Herbstferien 2014 und 2015 wurde wieder eine bedarfsgerechte Kinderferienbetreuung angeboten und organisiert.

Eine Informationsveranstaltung zum Thema Elternunterhalt wurde durchgeführt und anschließend ein entsprechender Beratungstag in Zusammenarbeit mit dem Dienstleister BUK organisiert.

Im Oktober 2014 fand der 7. BO Familientag statt, der ebenfalls von der Themenverantwortlichen organisiert wurde.

Die Ausstattung eines Eltern-Kind-Raumes wurde verantwortlich begleitet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Hochschule Bochum ist als Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, ein BEM anzubieten. BEM umfasst alle Maßnahmen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung der Beschäftigten nach längerer oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind, sowie Maßnahmen, die erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen.

Nach intensiven Gesprächen mit allen Beteiligten wurde im Rahmen eines Projektes ein systematisiertes und standardisiertes Verfahren installiert, das durch eine Dienstvereinbarung aus 2012 mit beiden Personalräten geregelt ist. Die zukünftige Bearbeitung des Themas ist einerseits bei der BEM-Beauftragten der HS Bochum angesiedelt, andererseits liegt die BEM-Koordination im Bereich der OE/PE.

Die Anzahl der BEM-Verfahren und der Aufwand im Zusammenhang damit, haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, dass eine zweite BEM-Beauftragte (seit Januar 2013 aus dem Bereich OE/PE) eingesetzt wird.

Die im Rahmen des BEM geführten Gespräche mit der BEM-Ärztin hat eine Quote von ca. 75 % erreicht. Damit im Zusammenhang steht die Beratung der vom BEM Betroffenen im Vorfeld durch die BEM-Beauftragten und auch die Begleitung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen im Nachhinein.

Außerdem wird das BEM-Verfahren laufend evaluiert und ggf. angepasst.

Ein Antrag auf eine BEM-Prämie beim LWL wurde in 2014 gestellt.

Gesundheitsförderung / Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen erreicht werden soll. Sie beschreibt den Prozess der Befähigung von Menschen, ihre Kontrolle über Determinanten der Gesundheit zu erhöhen und somit dessen Gesundheit zu stärken. Durch die Veränderung der Arbeits-, Umwelt- und Lebensbedingungen sowie des individuellen Verhaltens sollen bessere Bedingungen für gesundes Leben geschaffen werden. Dabei ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten essentiell, um nachhaltige Befähigung zu selbstbestimmtem Handeln zu ermöglichen. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist auch im Themenkreis der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf und Work-Life-Balance von wachsender Bedeutung.

Im Rahmen der Gesundheitsförderung an der HS BO wurden folgende Angebote, wie z. B. Massage am Arbeitsplatz (i.d.R. ein wöchentliches Angebot) und fortlaufende Yogakurse organisiert. In 2014 konnte eine Gripeschutzimpfung durchgeführt werden. Außerdem wurde ein Rauchentwöhnungskurs in Kooperation mit der TK durchgeführt. Ein großer Gesundheitstag für alle Hochschulangehörigen unter Beteiligung verschiedener Krankenkassen und externer Anbieter (Apotheke, Sanitätshaus, Aids-Hilfe, Suchtberatung etc.) fand im November 2014 statt. Daran anschließend wurde nochmal eine Aktion für eine Wirbelsäulenvermessung mit der MediMouse durchgeführt und es gab in Kooperation mit einem Fitnesscenter ein vierwöchiges Rückenfitnessangebot, das „Five@work“, welches künftig ausgebaut werden soll.

In 2014 wurde das Thema Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsplätze in der HV aufgegriffen. Die Kanzlerin hat mit Unterstützung der OE/PE die einzelnen Arbeitsplätze der Führungskräfte der HV und der Stabsstellen beurteilt. Die Führungskräfte wurden auf die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze in ihrem Dezernat vorbereitet und dabei unterstützt.

Teamentwicklung

Anlass einer Teamentwicklung ist oftmals, die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu verbessern, Veränderungen im Team zu besprechen, atmosphärische Störungen bis hin zu Konflikten im Team zu lösen, etc.

Von Zeit zu Zeit profitiert jedes Team von einer wirksamen Teamentwicklung abseits des Tagesgeschäfts, um sich für die anstehenden Herausforderungen optimal aufzustellen.

Den Dezernaten wird jeweils ein Teamtag im Jahr zur Verfügung gestellt, der nach interner Absprache gestaltet werden kann. Es ist aber grundsätzlich auch möglich, teambildende Maßnahmen in Form eines moderierten Teamtages durchzuführen. In 2014 wurde dies für ein Dezernat durch die OE/PE organisiert. Die anderen Dezernate haben die Teamtage ggf. frei gestaltet.

Suchtprävention

Sucht ist eine behandlungsbedürftige Krankheit, mit der Betroffene zu leben lernen können. Das Ziel der Suchtprävention an der Hochschule Bochum ist es, betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei der Bewältigung dieser Krankheiten Unterstützung zu geben.

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der OE/PE hat in 2012 eine "Dienstvereinbarung Sucht" und den dazugehörigen "Interventionsleitfaden" erarbeitet. Die DV ist am 01.01.2013 in Kraft getreten.

Eine "Kontaktperson für Probleme im Umgang mit Suchtgefahren" an der Hochschule Bochum wurde ausgebildet und berufen. Sie steht für Betroffene oder Vorgesetzte als Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten, die eine Suchtproblematik beinhalten könnten zur Verfügung. Die AG Sucht tagt bedarfsgerecht, derzeit in größeren zeitlichen Abständen.

In 2014 und 2015 wurden in Kooperation mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe Informationsveranstaltungen bzw. Führungskräftebildungen zum Thema „Suchtprävention“ angeboten und durchgeführt:

25.11.2014	3-stündiges Gespräch mit der Hochschulleitung
26.11.2014	Tagesveranstaltung - Angebot für alle Führungskräfte der Hochschule
21.01.2015	3-stündige Informationsveranstaltung für die AG Sucht
22.01.2015	Tagesveranstaltung - Angebot für alle Führungskräfte der Hochschule

Etablierung von Coaching

Coaching ist eine speziell auf Führungskräfte zugeschnittene Beratung, bei der die Trainerin oder der Trainer und die Führungskraft zusammen Themen aus dem Arbeitsalltag systematisch analysieren und Strategien erarbeiten um organisatorische Abläufe zu optimieren.

Coaching an der Hochschule Bochum wird für Führungskräfte im Bereich Technik und Verwaltung und auch für wissenschaftliche Führungskräfte angeboten. Dementsprechend wurde zum Beispiel das Berufungsprotokoll für neu berufene Professorinnen und Professoren um einen entsprechenden Hinweis ergänzt.

In 2014 und 2015 wurden bisher 6 Coachings vermittelt, davon 2 im wiss. Bereich.

Begleitung des Personalratsprojekts „Gute Arbeit an Hochschulen - Innovationspartnerschaft zur Qualifizierung von Personalräten und Beschäftigten der Hochschulen“

Als Schwerpunkthochschule hat die Hochschule Bochum an dem o.a. Projekt teilgenommen.

An den Vorgesprächen und dem nachfolgendem Projektverlauf beteiligt waren Vertreter von ver.di, die Kanzlerin, die Personaldezernentin und die Stabsstelle Organisations- und Personalentwicklung sowie die Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Hochschule und natürlich Mitglieder des Personalrats Technik und Verwaltung,

Ein Teil des Projekts beinhaltete Qualifizierungsmaßnahmen für Personalräte:

2 x 2 Tage mit Workshop-Charakter, die unter nachfolgenden Titeln im September bzw. Oktober 2014 durchgeführt wurden:

"Personalräte im Spannungsfeld von Veränderungen an den Arbeitsplätzen und Irritationen in der Belegschaft - Handlungsstrategien und Beratungsformen".

„Die kollegiale Beratung als systematisches Verfahren zur Lösung von Problemsituationen“.

Im Projektverlauf hat man sich dann noch u.a. der Fragestellung gewidmet, inwieweit die Regelungen des TV-L und die dazu gehörigen Eingruppierungsregelungen Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit am Arbeitsplatz Hochschule haben.

Hierzu wurde letztendlich eine Beschäftigtenbefragung für alle Hochschulbeschäftigten der HS BO auf der Grundlage des "DGB-Index Gute Arbeit"-durchgeführt.

Pflege und Weiterführung der bereits eingesetzten / etablierten Maßnahmen, siehe dazu Tabelle Bestandsaufnahme

Die bereits eingesetzten bzw. etablierten Maßnahmen gemäß der Bestandsaufnahme werden laufend oder auch bei Bedarf weitergeführt und bearbeitet.

Die Tabelle ist zum **Stand August 2015** aktualisiert worden.

Anhang 2: Bestandsaufnahme über bereits eingesetzte, geplante bzw. mögliche OE- und PE-Maßnahmen (Stand August 2015)

Diese Übersicht ist nicht abschließend und kann jederzeit erweitert werden. In der Aufstellung wird nach Beschäftigtengruppen Technik und Verwaltung. (TuV) und wiss. (W) Beschäftigten unterschieden.

Instrument	bereits eingesetzt bzw. etabliert		ruht		in Vorbereitung		geplant		bisher nicht geplant	
	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W
Führungsgrundsätze/-leitlinien	X									X
Führungskräftefeedback	X			X						
Führungskräfteentwicklung	X	X								
Leitbild der Hochschulverwaltung bzw. der Hochschule Bochum	X	X								
MitarbeiterInnengespräche ggf. mit Zielvereinbarungen	X									X
Leitfaden Elternzeit/RückkehrerInnengespräche	X	X								
Bedarfsorientierte Fortbildung	X	X								
Anwendung und Einführung von Selbstlernprogrammen			X	X						
Nachhaltigkeit von Fortbildung/Feedbackbogen	X									X
Qualifizierungsvereinbarung	X	X								
Ausbildung zur/zum VerwaltungsfachwirtIn/VerwaltungsbetriebswirtIn	X									X

Instrument	bereits eingesetzt bzw. etabliert		ruht		in Vorbereitung		geplant		bisher nicht geplant	
	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W
Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen	X	X								
Anforderungsprofile für neu zu besetzende Stellen	X									X
Coaching für Führungskräfte / Professor/innen und für Beschäftigte Professor/innen mit Leitungsaufgaben oder Funktionsträger	X	X								
Analoge Anwendung der Beurteilungsrichtlinien des Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen aus 2013	X									X
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)									X	X
Leistungsorientierte Bezahlung für Professorinnen und Professoren (W-Besold.)		X								
Erfahrungsaustausch der Dekanatsassistentinnen und -assistenten		X								
Erfahrungsaustausch der Fachbereichssekretärinnen			X							
Qualitätsmanagement(QM)			X							X
Prozessanalyse und -optimierung	X									X

Instrument	bereits eingesetzt bzw. etabliert		ruht		in Vorbereitung		geplant		bisher nicht geplant	
	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W
Telearbeit	X	X								
Home Office					X			X		
Ideenmanagement / VVV	X	X								
Flexibilisierung der Arbeitszeit	X					X				
Projektarbeit/Projektmanagement	X	X								
MitarbeiterInnen-/Kundenbefragungen (Evaluation, Absolventenbefragung)	X	X								
Ressortierung	X	X								
Betriebliches Gesundheitsmanagement einschließlich arbeitsmedizinischer Dienst	X	X								
Suchtprävention	X	X								
Betriebliches Eingliederungsmanagement	X	X								
Umsetzung verschiedener Maßnahmen aus der Familiengerechte Hochschule	X	X								
Kinderferienbetreuung	X	X								

Instrument	bereits eingesetzt bzw. etabliert		ruht		in Vorbereitung		geplant		bisher nicht geplant	
	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W	TuV	W
Unterstützung der Transformation des „Leitbilds nachhaltige Entwicklung“ in den Hochschulalltag	X	X								
Unterzeichnung und Umsetzung des Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen für Hochschulpersonal“					X	X				
Personalgewinnung von Professorinnen Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II Veranstaltung „FH-Professorin werden		X								

Bereits realisierte OE/PE-Maßnahmen von Bedeutung: Zusammenlegung der Prüfungsämter