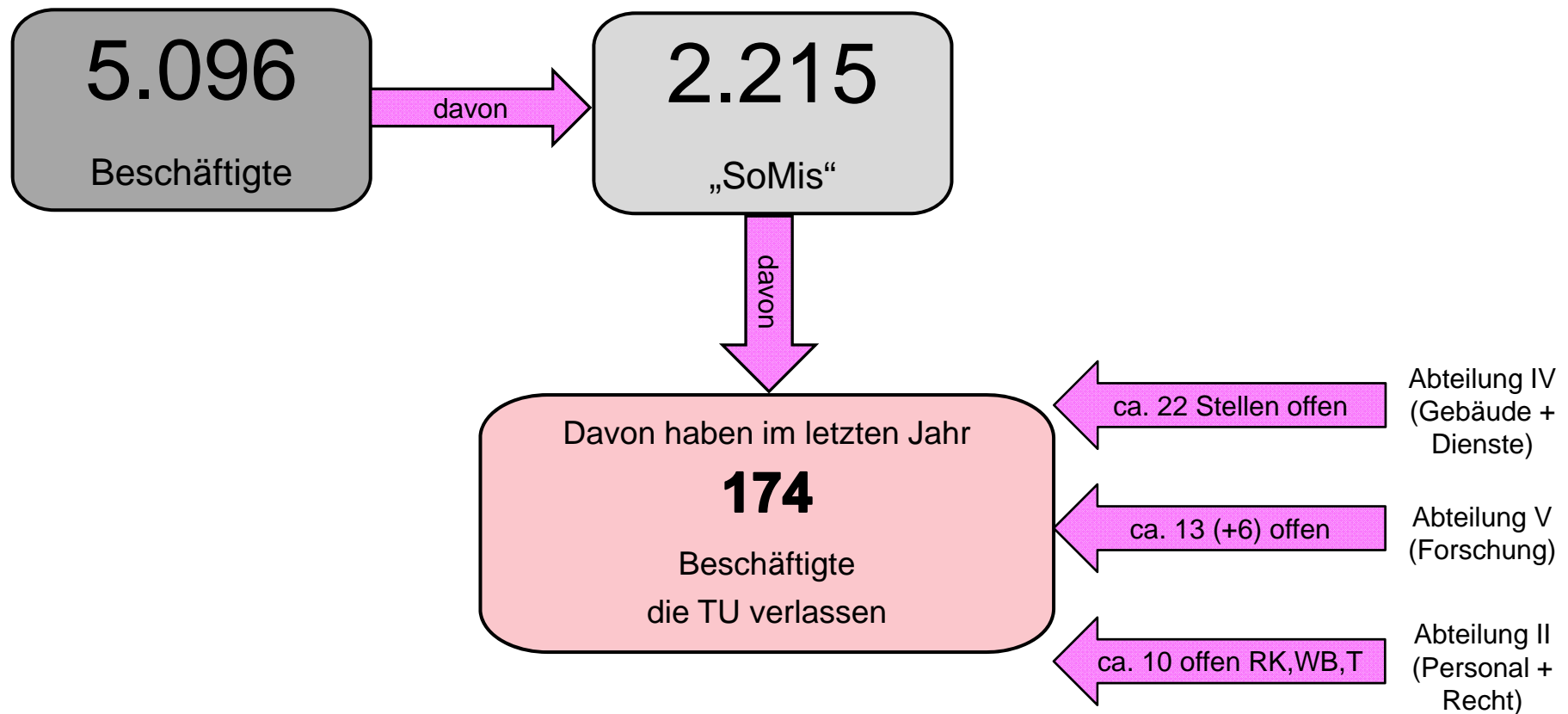


„Exzellenz in der Krise ?!“

Personalrat | Personalversammlung | 04. Dezember 2019

„Die nackte Wahrheit“:





Woran könnte das liegen?

Personalversammlung Juni 2019:

- Workshop zu Personalentwicklung/Personalsituation
dort: Sammlung von Stimmen der Beschäftigten
- Ableitung von Problembereichen, die Beschäftigte bewegen
- Zusammenhang zu momentanem Beschäftigtenschwund

Stimmen von Beschäftigten:

„Fortbildungen /
„Freiräume“ gewähren, auf
Wünsche der MA hören“

„Schulungen auch außer
Haus → Input von außen
v.a. für technisches
Personal“

„Perspektive bieten/auf
die Entwicklungen der
einzelnen MA
achten/Talentförderung“

„oft ein- ,zweitägige Inhouse-
Kurse, langfristige
Qualifizierungsmöglichkeiten
fehlen“

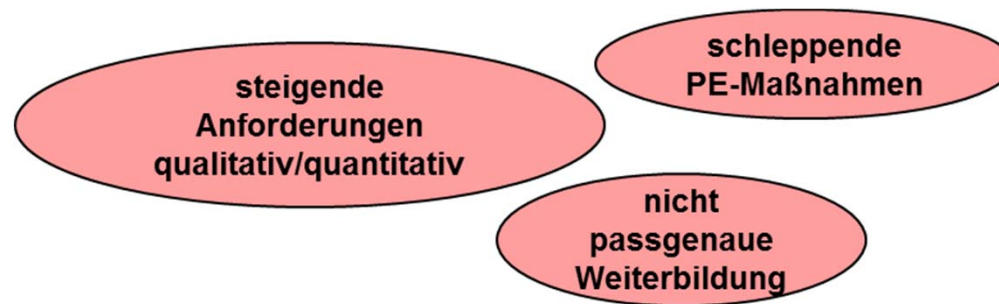
„Schulungen für
Lernende bleiben
aus (z.B. SAP f.
Azubis)“; SAP-
Weiterbildung
nicht für Jeden“

„langfristige
Qualifizierungsmaßnahmen
versus
Aufstiegsmöglichkeiten →
häufig umsonst“

„fehlende Zeit zur
Weiterbildung durch
operatives
Tagesgeschäft“

„unklare Bedingungen
bei Weiterbildung,
besonders für
Befristete“

Beschäftigtenschwund – mögliche Gründe:



Stimmen von Beschäftigten:

„lange
Einstellungsvorgänge
führen zum Abspringen
der Bewerber*innen“

„Formalien der
Ausschreibungen und
Einstellungen
hinterfragen“

„mobiles Arbeiten und
Telearbeit zu unflexibel
und zu kompliziert“

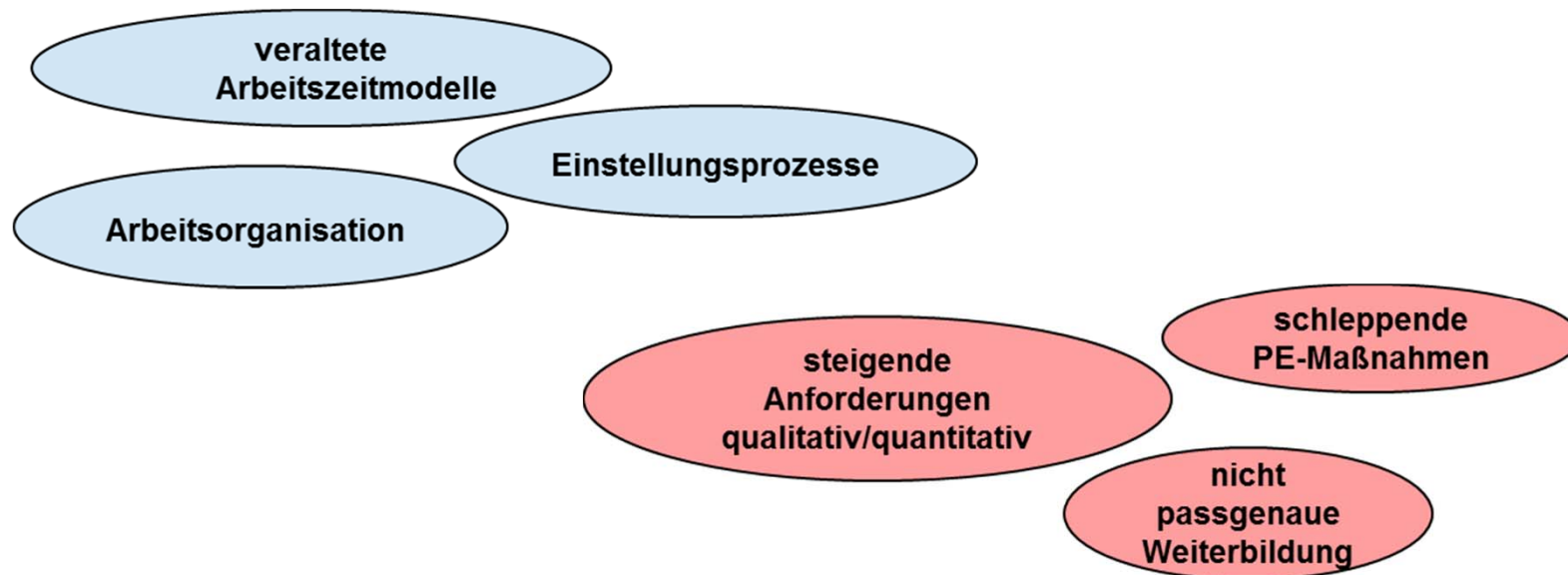
„Kommunikation bei
Einstellungsprozessen
verbessern“

„Azubis: Es könnten
mehr aufgenommen
werden; es werden zu
wenige übernommen“

„Arbeitsvolumen der
Mitarbeiter besser
einschätzen →
Überforderungen vermeiden“

„dauerhafte gegenseitige
Vertretung im Falle von
Abwesenheit +
Urlaub“

Beschäftigtenschwund – mögliche Gründe:



Stimmen von Beschäftigten:

„Schwäche der TU:
Zulagenzahlungen“

„Grundsätzliche Überarbeitung der
BAKs bei Neuausschreibung /
Festlegung ihrer maximalen
Gültigkeitsdauer“

„zu viele Befristungen /
zu wenig Entfristungen“

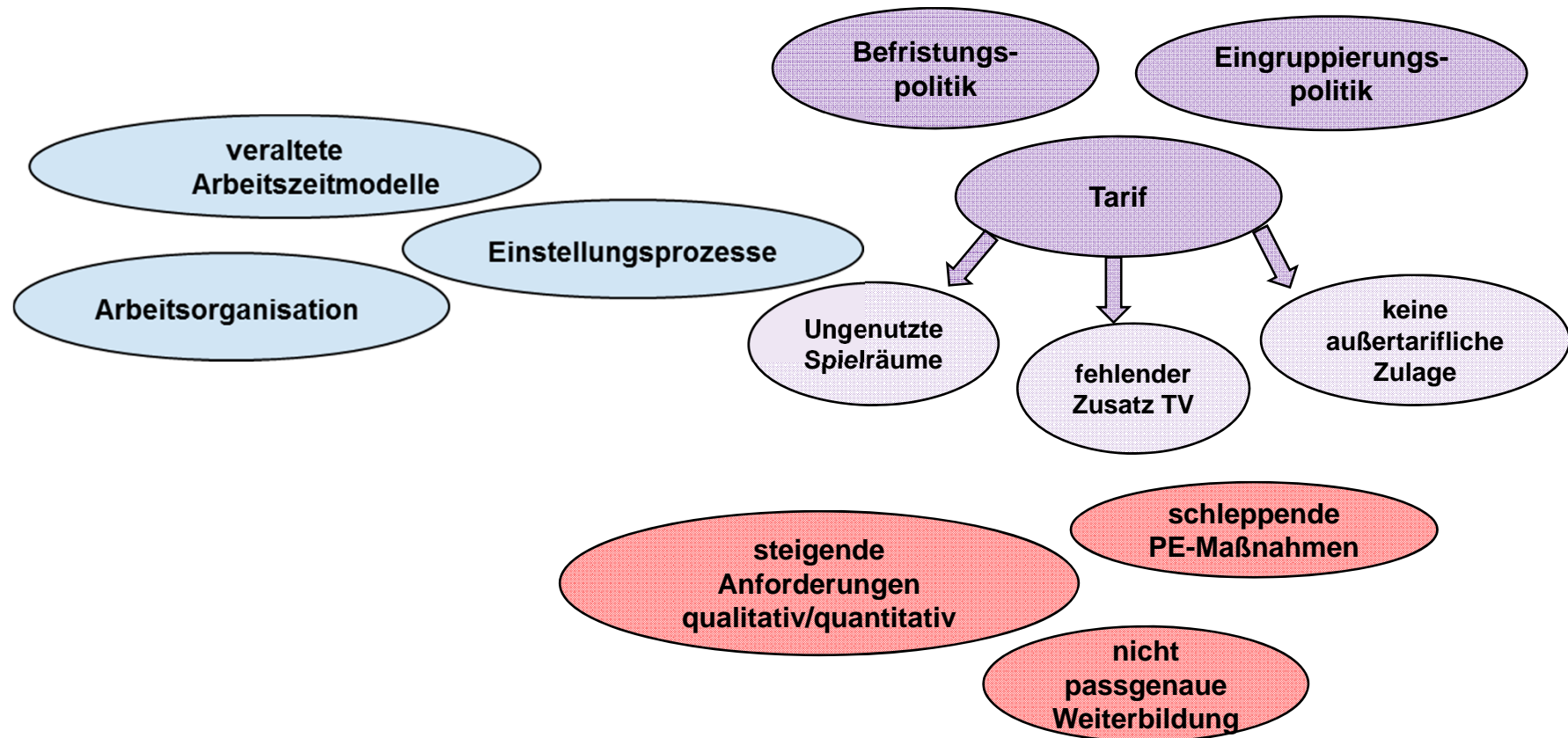
„Einrichtung einer
unabhängigen
Stellenbewertungskommission“

„nachträglich erworbene
Qualifikationen werden
nicht anerkannt“

„Sekretariate: oft mehr
Arbeit als Zeit (Teilzeit
obwohl Arbeit für
Vollzeit da wäre)“

„fehlende systematische Einarbeitung/
Prozessbeschreibungen;
Wissenstransfer, Doppelbesetzung“

Beschäftigtenschwund – mögliche Gründe:



Stimmen von Beschäftigten:

„mehr Mut zu
Entscheidungen“

„flache Hierarchien,
Eigenverantwortung
+ Selbständigkeit
fördern“

„nicht vorhandene Strukturen
aufbauen
(z.B. Betreiberverantwortung)→
Verantwortlichkeiten schärfen“

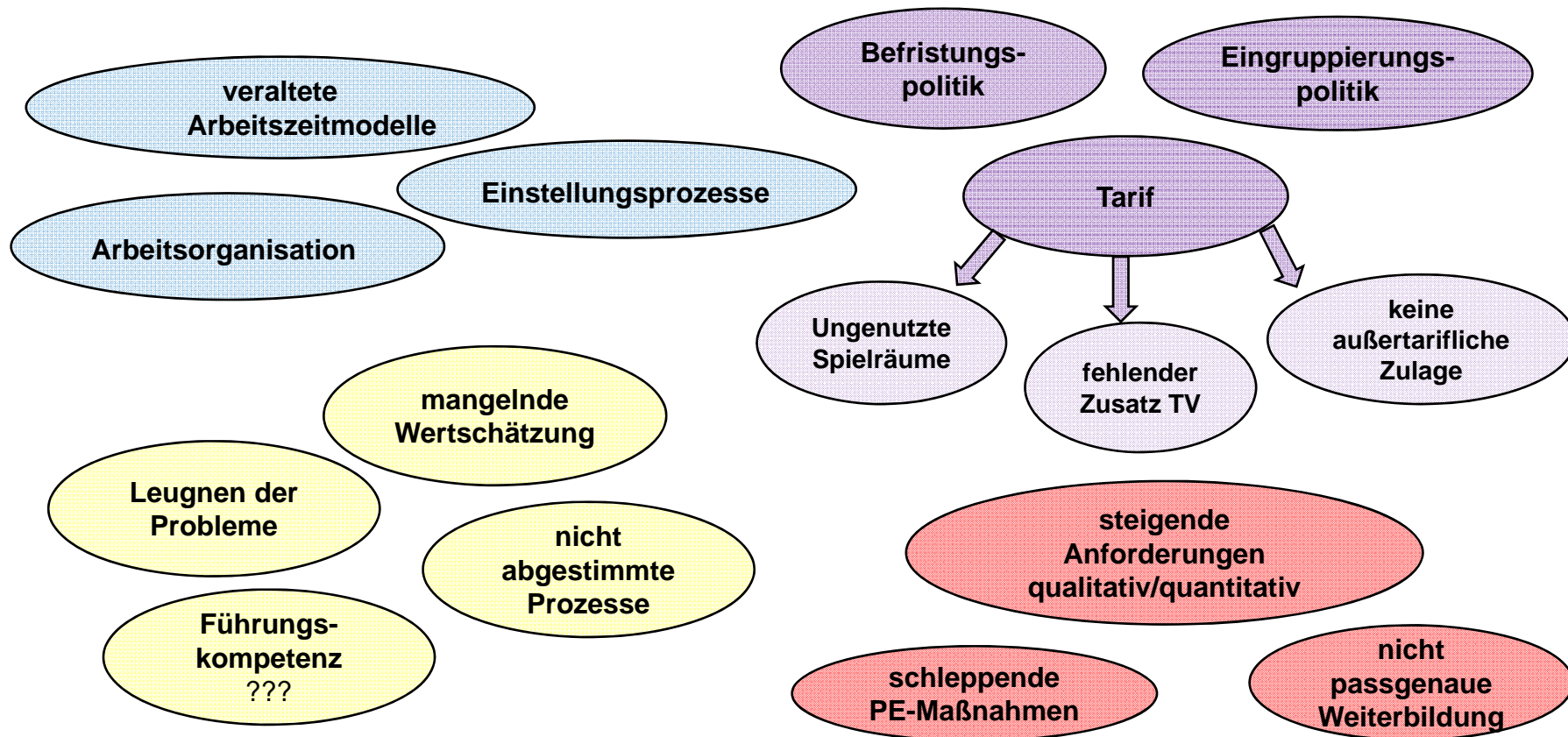
„Über den Wandel wird
geredet (seit Jahren),
aber niemand setzt
Vorschläge um“

„Informationsfluss –
rechtzeitig und klar
kommunizieren“

„Wertschätzung
→ mehr als nur
Geld“

„Einstellung von
Führungspersonal mit
pädagogischer
Schulung / Empathie“

Beschäftigtenschwund – mögliche Gründe:



Stärken der TU ... oder ...warum ich (noch) da bin...

„engagierte
Mitarbeiter*innen“

„kollegiale Unterstützung
und Zusammenarbeit“

„Tarifsicherheit“

„Gleitzeitregelungen“

„Inhouse-
Fortbildungen,
kostenlos, im Rahmen
der Arbeitszeit,
freiwillig“

„Angebote zur
Weiterbildung von II PE-
WB und ZEWK“

„Telearbeit“

„Einführungskurs für
neueingestellte Lehrende“

„Infos zur Weiterbildung
mit
Einstellungsunterlagen“

„Aktivitäten des
Familienbüros →
z.B.
Ferienbetreuung“

Maßnahmenvorschläge des Personalrats - im Oktober - Monatsgespräch der TU-Leitung übergeben

Kurzfristige Maßnahmen (Auswahl):

- Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken und zulassen, Fehlertoleranz, keine unnötigen Schleifen über Vorgesetzte
- Konzentration auf das Kerngeschäft / Aufgabenkritik
- Entfristungen für bereits befristete Beschäftigte in Bereichen mit Personalknappheit ermöglichen
- Kriterien für Personalbindung / -gewinnung minimieren
- Übernahme von Leiharbeiter*innen in feste Arbeitsverhältnisse
- Ausschreibungsformat: Anforderungen reduzieren, nicht überfrachten, Überschrift verändern
- gute Aufnahme/Einarbeitung von neuen Beschäftigten (Crashkurse)

Maßnahmenvorschläge des Personalrats - im Oktober - Monatsgespräch der TU-Leitung übergeben

Generelle, mittelfristige Maßnahmen (Auswahl):

- Andere Formen der Personalrekrutierung (Messen, offene Ausschreibungen...)
- Eingruppierungsfragen lösen
- Verpflichtende Schulung von Führungskräften (Gesundes Führen, Soz. Kompetenz)

- **unsere Forderung an die TU-Leitung:**
 - „Brandbrief“ der TU-Leitung an die Beschäftigten
 - Benennung des momentanen Zustands
 - Erläuterung von angesetzten Maßnahmen