



## **Leitbild zur Personalentwicklung Technische Universität Darmstadt**

Personalentwicklung dient dem Ziel, Menschen, Arbeitseinheiten und Organisationen zu befähigen, ihre Aufgaben effizient und erfolgreich zu bewältigen sowie sich neuen Herausforderungen zu stellen.“

R.Fisch, St. Koch (Hg.), Human Resources in Hochschule und Forschung, Bonn 2005

Mit Inkrafttreten des „Gesetzes zur organisatorischen Fortentwicklung der Technischen Universität Darmstadt“ vom 5. Dezember 2004 hat die TU Darmstadt einen weiteren Schritt in die Eigenverantwortung getan und eine Entscheidungsfreiheit erlangt, die weit reichende Folgen für die Personalrekrutierung und Personalentwicklung hat. Dies gilt für Berufungen von Professorinnen und Professoren und das akademische Personalmanagement ebenso wie für den Einsatz und die Entwicklung des administrativ-technischen Personals.

Die Gestaltungsspielräume nach innen und der Wettbewerb der TU Darmstadt um die Positionierung als leistungsstarke Universität in Forschung und Lehre stellen die Beschäftigten der Universität stärker in den Fokus. Die Weiterentwicklung des Autonomieprozesses und der Profilbildung der TU Darmstadt kann nur gelingen, wenn der Service im Kerngeschäft Lehre, Forschung und Verwaltung optimiert und die Vernetzung und Teambildung vorangebracht wird.

Die TU Darmstadt versteht sich als lernende Organisation, die ihre Strukturen transparent gestaltet und Zuständigkeiten eindeutig festlegt. Daher ist kontinuierliche Personalentwicklung eine wichtige und essentielle Aufgabe. Veränderungs- und Modernisierungsprozesse werden auch als Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung in der Organisation gesehen und so ausgerichtet, dass die Beschäftigten bei dem permanenten Wandel unterstützt werden. Dies bedeutet, Potenziale, Eignung, Leistung und Bedürfnisse zu erkennen, diese ständig mit den Zielen der TU Darmstadt und den sich daraus ergebenden Anforderungen abzugleichen und zu fördern.

Die Selbststeuerung und Eigenverantwortung der (Fach-) Bereiche erfordert eine bereichseigene systematische Personalentwicklung auf der Basis dieses Leitbilds. Von Seiten der zentralen Personalentwicklungsstelle werden Transferleistungen zur Verfügung gestellt, um die (Fach-) Bereiche zu unterstützen. Dies können z.B. Schulungen, Beratung durch außeruniversitäre Einrichtungen, Weiterentwicklung von Weiterbildung sein.

Zielgruppen der Personalentwicklung sind alle Beschäftigten, sowohl Professorinnen und Professoren, Führungskräfte, Personen im wissenschaftlichen Bereich, besonders im wissenschaftlichen Nachwuchs wie auch Beschäftigte des administrativ-technischen Bereichs und Personen in der Berufsausbildung nach dem Ausbildungsförderungsgesetz.



Als Ausdruck ihrer Identität und Grundhaltung formuliert die TU Darmstadt die folgenden Leitsätze.

Geleitet wird die Personalentwicklung der TU Darmstadt von dem Grundsatz des fairen und vertrauensvollen Umgangs miteinander, der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung und einer hohen Verantwortlichkeit jeder Person in den jeweiligen Arbeitsbereichen.

Dabei spielen insbesondere folgende Selbstverpflichtungen eine Rolle:

1. Unsere Führungskräfte nehmen Personalentwicklung als ihre Aufgabe wahr. Sie sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und dem Führungskräfteleitbild der Universität verpflichtet.
2. Unser Führungsstil unterstützt Initiative, Kreativität und Innovationsfähigkeit und fördert das gegenseitige Vertrauen.
3. Partizipation und Sozialpartnerschaft sind ein wesentlicher Bestandteil der Kultur der TU Darmstadt. Wir beziehen die Beschäftigten bei wichtigen Entscheiden ein.
4. Wir sorgen für ein motivierendes Arbeitsumfeld und setzen unsere Beschäftigten, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten, entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen ein.
5. Wir achten darauf, dass unsere Beschäftigten ihre Aufgaben möglichst eigenverantwortlich erledigen können.
6. Wir erwarten, dass unsere Beschäftigten ihre Aufgaben zügig, engagiert und zielorientiert erledigen.
7. Wir fördern durch Aus-, Fort- und Weiterbildung die vielseitige Einsetzbarkeit und Mobilität unserer Beschäftigten. Damit unterstützen wir ihre Beschäftigungsfähigkeit an der TU Darmstadt sowie auf dem Arbeitsmarkt.
8. Wir praktizieren offene Rückmeldung und verstehen diese als Ausdruck von Wertschätzung und Voraussetzung für Verbesserungen.
9. Wir setzen uns für die Beschäftigung und Integration von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit ein und treten offen gegen jede Benachteiligung an.
10. Wir dulden keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing, keinen Rassismus und keine Gewalt.
11. Unser Handeln ist frei von Willkür und Korruption.
12. Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
13. Wir sind dem Gedanken des Gender Mainstreaming verpflichtet und setzen uns nachhaltig für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.
14. Wir fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und gewährleisten Sicherheit am Arbeitsplatz.