

Anlage 2

Personalentwicklungsbaukasten der TU Ilmenau

Mai 2017

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-------------------------------|--|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1 | <i>Willkommen und Orientierung</i> | | | | | |
| 1.1 | Willkommen und Orientierung | Führungskräfte wMa und nwP | Einführung und Information neuer Mitarbeiter/innen | Konzept Begrüßungsveranstaltung | vorhanden wird 2 mal pro Jahr durchgeführt | Stabsstelle Campus-Familie |
| 1.2 | Willkommen und Orientierung | Führungskräfte wMa und nwP | Begrüßungsmappe für neue Mitarbeiter/innen | | vorhanden (in regelmäßiger Aktualisierung) | Stabsstelle Campus-Familie |
| 1.3 | Willkommen und Orientierung | Führungskräfte wMa und nwP | Webseite „Uni für Neue“ | | vorhanden (in regelmäßiger Aktualisierung) | Stabsstelle Campus-Familie |
| 1.4 | Willkommen und Orientierung | nwP - Auszubildende | Begrüßungsveranstaltung für neue Auszubildende | | vorhanden wird 1 mal pro Jahr durchgeführt | Dezernat für Personalangelegenheiten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|----------------------------|-------------------------------------|--|--|---|--------------------------------------|
| 2 | Strategie | | | | | |
| 2.1 | PE Bedarf ermitteln | | | | | |
| 2.1.1 | Strategie | Professoren / Professorinnen | Strategieentwicklungskonzept der Fakultät (Berufungsplanung) | Strategie der Universität regelmäßige Fortschreibung der Berufsplanung nach 80er Beschluss durch jede Fakultät | vorhanden (siehe STEP-Planungen) | Fakultät Rektorat |
| 2.1.2 | Strategie | Professoren / Professorinnen | Durchführung von Perspektivgesprächen des Rektorates mit der Fakultät | Perspektivgespräche ThürHG, Berufsverfahren lt. Berufsordnung / Berufsleitfaden | vorhanden regelmäßige Durchführung | Fakultät Senat Rektorat |
| 2.1.3 | Strategie | Professoren / Professorinnen | Semesterbericht über freie / frei werdende und ausgelaufene Professuren und gescheiterte Berufsverfahren | Leitfaden Berufsverfahren | vorhanden wird 1x pro Semester durch Dezernat für Personalangelegenheiten für Rektorat erstellt | Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 2.1.4 | Strategie | Professoren / Professorinnen wMa | Personalstrukturplanung der Fakultäten | Globalbudget der Fakultäten 60:40 Regelung befristete/unbefristete wMa-Stellen in Fakultäten, LfbAs stehen neben der 60:40-Regelung zusätzlich als unbefristete Mitarbeiter zur Verfügung | Regelung vorhanden | Dekane der Fakultäten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|--|--|---|--|--|---|
| 2.1.5 | Strategie | Führungskräfte nwP | Personalbedarfsplanung und Nachfolgeplanung in den Dienstleistungsbereichen | Personalstruktur- und -entwicklungskonzepte | teilweise vorhanden werden derzeit sukzessive erstellt | Rektorat in Zusammenarbeit mit den Leitern der Dienstleistungsbereiche sowie den Fakultätsleitungen |
| 2.1.6 | Strategie | nwP | duale Ausbildung | Bedarfsplanung Festlegungen RV IV und ZLV mit Land Festlegung des Rektorates unter Berücksichtigung der Ressourcen und Bedarfe der Struktureinheiten | vorhanden jährliche Entscheidung im Rektorat | Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 2.2 | <i>Personal gewinnen/ auswählen/ binden</i> | | | | | |
| 2.2.1 | Strategie | Professoren/ Professorinnen | Berufungsverfahren durchführen | Berufungsordnung, Berufungsleitfaden | vorhanden wird regelmäßig aktualisiert | Fakultät Senat Rektorat |
| 2.2.2 | Strategie | Junior-Professoren/ Junior-Professorinnen | Einstellung von Tenure-Track Professoren/innen | Berufungs- und Karrierekonzept für die Umsetzung von Tenure- / Career-Track-Optionen für Juniorprofessuren an der TU Ilmenau | vorhanden (Stand Teilkonzept 04/16) Einarbeitung in Berufsordnungs- und Berufungsleitfaden notwendig | Fakultät Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---------------|--|---|--|---|---|
| 2.2.3 | Strategie | Junior-Professoren/ Junior-Professorinnen | Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses BMBF | Berufungs- und Karrierekonzept für die Umsetzung von Tenure- / Career-Track-Optionen für Juniorprofessuren an der TU Ilmenau | wird aktuell erstellt | Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 2.2.4 | Strategie | wMa | Beschäftigung mit Qualifizierungsziel Umsetzung Regelungen WissZeitVG | Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ Leitbild | Regelung vorhanden | Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 2.2.5 | Strategie | nwP | Dauerstellenkonzept | Beschäftigung von nwP nach Regeln des TzBfG (Befristung mit Sachgrund, sachgrundlos; Entfristung) Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ Leitbild | wird aktuell erarbeitet Regelungen vorhanden | Dezernat für Personalangelegenheiten in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungseinheiten |
| 2.2.6 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Stellenausschreibung | Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau | vorhanden in regelmäßiger Aktualisierung | Rektorat Personalrat Gleichstellungsrat Schwerbehindertenvertretung |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---------------|-------------------------------|---|---------------------------------------|---|--|
| 2.2.7 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Anforderungsprofile Aufgaben und Arbeitsplatzanalyse | | teilweise vorhanden | Leiter der Struktureinheiten ggf. in Zusammenarbeit mit Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 2.2.8 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Leitfaden Personalauswahl | | Handlungsempfehlungen / Leitfaden wird erarbeitet | Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie Personalrat Gleichstellungsbeauftragte Schwerbehinderten-Vertretung |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|--|----------------------------------|---|--|---|---|
| 2.2.9 | Strategie | nwP | Lehrlingsausbildung an der TU Ilmenau Zusammenarbeitkonzepte der Dienstleistungsbereiche | Sicherung der Ausbildung in den angebotenen Lehrberufen durch Beteiligung der Dienstleistungsbereiche an der Lehrlingsausbildung, Lehrwerkstatt etc., Übernahme der Azubis nach Ausbildung für 0,5 Jahr auf ganzer oder ganzes Jahr auf halber Stelle (Festlegung Rektorat) | vorhanden | Dezernat für Personalangelegenheiten in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungsbereichen |
| 2.3 | <i>Gleichstellung und Frauenförderung</i> | | | | | |
| 2.3.1 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Gleichstellungskonzept | Chancengleichheit schaffen | vorhanden | Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Senat |
| 2.3.2 | Strategie | Professorinnen Führungskräfte | Berufungsverfahren aktive Rekrutierung | Verpflichtung in ZLV - Erhöhung des Anteils an neuberufenen Professorinnen, Gleichstellungskonzept, Berufungsverfahren – | wird aktiv erfolgt | Berufungskommissionen Rektorat Gleichstellungsbeauftragte |
| 2.3.3 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Frauenförderpläne der Fakultäten/ Struktureinheiten | | vorhanden regelmäßige Fortschreibung | Rektorat Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|---|---|--|---|--|
| 2.3.4 | Strategie | wMa | Aktive Rekrutierung | Gleichstellungskonzept Struktur- und Entwicklungsplanung Erhöhung des Anteils an weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs | vorhanden weitere Maßnahmen notwendig | Rektorat Gleichstellungsbeauftragte |
| 2.3.5 | Strategie | Führungskräfte wMa und nwP | Verteidigung des Prädikats Audit „total-equality“ | Vorgaben der Vergabekommission ZLV | vorhanden Verteidigung alle 3 Jahre | Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Stabsstelle Campus-Familie |
| 3 | <i>Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit</i> | | | | | |
| 3.1 | <i>Karrierewege</i> | | | | | |
| 3.1.1 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Junior-Professoren/ Junior-Professorinnen wMa | Institutionalisierung eines Graduations-Center für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Weiterbildung und Qualifizierung, Doktoranden-Workshops, Sprach- und interkulturelle Angebote, Soft-Skills, Weiterbildungsangebote, Beratungs- und Betreuungsangebote) | ZLV | Grobkonzept vorhanden, detaillierte Untersetzung in Erarbeitung | Zentralinstitut für Bildung Geschäftsbereich Prorektor Bildung Stabsstelle Campus-Familie |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-------------------------------|--|--|---|---|
| 3.1.2 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa | Beschäftigung von Wissenschaftlern mit Qualifizierungsziel (Betreuererklärung und Beratung) | Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ WissZeitVG Leitbild TU Ilmenau | vorhanden | Rektorat Arbeitsgruppe Personalentwicklung Senat |
| 3.1.3 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | nwP | interne Karrierewege gestalten | | vorhanden transparente, interne Regelungen in Erarbeitung | Rektorat Arbeitsgruppe Personalentwicklung |
| 3.1.4 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa | Stipendienförderung Thüringer Landesgraduiertenförderung, Thüringer Programm zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen, TU Ilmenau Stipendien Förderung von Promotionsabschluss, Wiedereinstiegsstipendien | Chancengleichheit schaffen Satzung zur Vergabe von Stipendien an der TU Ilmenau Gleichstellungskonzept | vorhanden | Forschungsausschuss Gleichstellungsrat, Vergabekommission |
| 3.1.5 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte wMa und nwP | Begleitung und Austausch von MINT Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (Technikerinnenstamm-tische, Mentoring-Programme, Coaching etc.) | Chancengleichheit schaffen | vorhanden | Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit Fakultäten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-----------------------------|---|---|--|--|
| 3.2 | Führung | | | | | |
| 3.2.1 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Professoren/ Professorinnen | Führungskräfteentwicklung neuberufener Professoren/innen | Konzept Neuberufenen-coaching Führungskräfteleitlinien | vorhanden wird alle 2 Jahre durchgeführt | Stabsstelle Campus-Familie Rektorat |
| 3.2.2 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | Führung an der TU Ilmenau | Führungsleitlinien | Leitlinien vorhanden Weiterbildungs- / Schulungskonzept wird erarbeitet | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.2.3 | Kompetenzentwicklung und Beratung | Professoren/ Professorinnen | „Als Dekan neu im Amt“ Aufgaben und Kommunikation | | vorhanden | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.2.4 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | <i>Informations- und Beratungsangebote</i> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching/ Supervision • Konfliktmanagement, • kollegiale Beratung, Teamentwicklung, Umgang mit Unsicherheit und Arbeitsüberlast, • Begleitung von Veränderungsprozessen, Personalentwicklung) | Beratungskonzept Konzept Campus-Familie | Teilkonzepte vorhanden Führungskräfteentwicklungskonzept in Erarbeitung | Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie Zentralinstitut für Bildung |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-----------------------------|---|---|---|--|
| 3.2.5 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Professoren/ Professorinnen | Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen, Durchführen von Status- und Karrieregesprächen | Betreuererklärung, Qualifizierungsvereinbarungen, WissZeitVG, Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ | aktuell in Konzeptionsphase Erarbeitung von Mustervorlagen (Statusprotokolle, Qualifizierungsvereinbarung, Betreuererklärung) , Einbindung in Beratungskonzept | Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.2.6 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | Führungskompetenzen entwickeln und weiterentwickeln | Weiterbildungsprogramm der TIM / Staatskanzlei, HIT – Weiterbildung in der Hochschuldidaktik DV Weiterbildung, Weiterbildungsrichtlinie, Führungsleitlinie | Konzepte teilweise vorhanden, Überarbeitung der DV Weiterbildung und der Weiterbildungsrichtlinie notwendig | Rektorat Führungskräfte Zentralinstitut für Bildung Stabsstelle Campus-Familie externe interne Partner |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|--|---|--|---|---|
| 3.2.7 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | Führungskompetenzen entwickeln und weiterentwickeln | interne Weiterbildung entsprechend Angebot DV Weiterbildung Weiterbildungsrichtlinie | verschiedene Angebote vorhanden Führungskräfteentwicklungskonzept in Erarbeitung, Weiterbildungskatalog in Erarbeitung, Aktualisierung der DV Weiterbildung und der Weiterbildungsrichtlinie notwendig | Dezernat für Personalangelegenheiten Zentralinstitut für Bildung Stabsstelle Campus-Familie (externe Anbieter) |
| 3.2.8 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche führen | Leitlinie Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (dialogorientierte Zusammenarbeit) | vorhanden Aktualisierung in Erarbeitung Führungskräfteentwicklungskonzept in Erarbeitung | Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie Führungskräfte |
| 3.2.9 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit/ Karrierewege | Führungskräfte der zweiten Führungsebene | aus dem Team zur Führungskraft bzw. neu in einer Führungsposition | Führungsleitlinien | Führungskräfteentwicklungskonzept in Erarbeitung Coaching Angebote vorhanden | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie Dezernat für Personalangelegenheiten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|--------------------------------------|--|---|--|--|
| 3.2.10 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte | Beratungsangebote Arbeitsleben und Behinderung Rehabilitation und Teilhabe Behindertensysteme etc. | UN Behindertenrechtskonvention | Beratungsangebote vorhanden | Schwerbehinderten-Vertretung Schwerbehindertenbeauftragte/r |
| 3.3 | Weiterbildung und Qualifizierung | | | | | |
| 3.3.1 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Mitglieder der Berufungskommissionen | Schulung von Berufungskommissionen zu Rechten und Pflichten und zum Einsatz eines Fragebogens zur Persönlichkeit | gesetzliche Vorschriften, Berufungsfleitfaden, Persönlichkeitsfragebogen | vorhanden wird umgesetzt | Berufungskommission Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.3.2 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa und nwP | Vorbereitung auf ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch | Leitlinie Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch Dialogorientierte Zusammenarbeit | vorhanden Aktualisierung in Erarbeitung Weiterbildungskonzept in Erarbeitung | Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie Zentralinstitut für Bildung |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|--|---|---|---|--|
| 3.3.3 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa | Abschluss von Qualifizierungs- und Betreuervereinbarungen Schulung zu Status- und Karrieregesprächen | Betreuererklärung, Qualifizierungsvereinbarung, WissZeitVG Kodex „Gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft an der TU Ilmenau“ | aktuell in Konzeptionsphase Erarbeitung von Mustervorlagen Einbindung in das Beratungskonzept | Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.3.4 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Führungskräfte wMa und nwP | Kompetenzen entwickeln und einsetzen | Weiterbildungsprogramm der TIM / Staatskanzlei, HIT – Weiterbildung in der Hochschuldidaktik DV Weiterbildung Weiterbildungsrichtlinie | Konzepte teilweise vorhanden Aktualisierung der DV Weiterbildung und der Weiterbildungsrichtlinie in Bearbeitung Führungs- und Weiterbildungskonzept in Erarbeitung | Rektorat Führungskräfte Zentralinstitut für Bildung Stabsstelle Campus-Familie externe / interne Partner |
| 3.3.5 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa und nwP | Kompetenzen entwickeln und einsetzen | interne und externe Weiterbildungsangebote DV Weiterbildung Weiterbildungsrichtlinie | Angebote vorhanden Internes, bedarfsgerichtetes Weiterbildungskonzept in Erarbeitung | Führungskräfte Zentralinstitut für Bildung Stabsstelle Campus-Familie |
| 3.3.6 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | Professoren/innen wMa (welche im Projekt BASIC lehren) | lehrbegleitendes Coaching für Lehrende | Konzept BASIC I und II Konzept BASICplus QM - Lehrevaluation | vorhanden bedarfsorientierte Umsetzung von Angeboten im Rahmen von BASIC und BASICplus | Zentralinstitut für Bildung Stabsstelle Campus-Familie |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-------------|--|---------------------------------------|---|--|
| 3.3.7 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa und nwP | Informations- und Beratungsangebote <ul style="list-style-type: none"> • Coaching/ Supervision • Konfliktmanagement • kollegiale Beratung Team-entwicklung, Umgang mit Unsicherheit und Arbeitsüberlast • Begleitung von Veränderungsprozessen, Personalentwicklung) | Beratungskonzept | Aktualisierung des Konzeptes in Erarbeitung | Stabsstelle Campus-Familie in Kooperation mit externen Anbietern |
| 3.3.8 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | wMa und nwP | Beratungsangebote Arbeitsleben und Behinderung Rehabilitation und Teilhabe Behindertensysteme etc. | UN-Behindertenrechtskonvention | Beratungsangebote vorhanden | Schwerbehindertenvertretung Schwerbehindertenbeauftragte/r |
| 3.3.9 | Kompetenzentwicklung und Leistungsfähigkeit | nwP Azubis | Weiterbildung Ausbau von sozialen Kompetenzen | | vorhanden | Dezernat für Personalangelegenheiten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|---------------------------------|------------------------------------|---|---|---|
| 4 | <i>Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme</i> | | | | | |
| 4.1 | <i>Bewertung und Beurteilung</i> | | | | | |
| 4.1.1 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Professoren/ Professorinnen wMa | Evaluation der Lehrveranstaltungen | Lehrevaluation Handbuch zum QM mit Prozessbeschreibungen und Verfahrensanweisungen Ordnung zum QM | vorhanden | Zentralinstitut für Bildung Qualitätsmanagement Universitätsgesellschaft Fakultäten |
| 4.1.2 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Beamte | Leistungsbeurteilung | Leistungsbewertung der Beamten | vorhanden | Leiter der Struktureinheiten Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 4.1.3 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa und nwP | Zeugnis, Zwischenzeugnis | Leitlinie | vorhanden | Führungskräfte Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 4.1.4 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa und nwP | Mitarbeiterbefragungen | Gesundheitsmanagement (Bielefelder Fragebogen) | vorhanden wird alle 2-3 Jahre durchgeführt | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---------------------------------------|------------------------------------|---|---|--|---|
| 4.1.5 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte | Kritikgespräche | | vorhanden Einbindung in Führungskräfteentwicklungskonzept | Führungskräfte Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 4.2 | Anreizsysteme | | | | | |
| 4.2.1 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Professoren/ Professorinnen | personenbezogene monetäre Leistungsanreize (Berufungs- und BleibeLeistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge, Funktionsleistungsbezüge, Forschungs- und Lehrzulagen für Professoren/innen) | TU Ilmenau Leistungsbezügesatzung Rektoratsmitteilung „Leistungs- und Anreizsysteme für Fakultäten und Professoren“ | vorhanden | Rektorat Dekane Dezernat für Personalangelegenheiten Senat |
| 4.2.2 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Professoren/ Professorinnen wMa | interne Exzellenzförderung Forschung | jährliches, antragsgebundenes, hochschulinternes Wettbewerbsverfahren | vorhanden | Forschungsausschuss |
| 4.2.3 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Professoren/ Professorinnen wMa | Vergabe von Lehrpreisen | Ausreichung alle 2 Jahre, Leitlinie | vorhanden | Studienausschuss |
| 4.2.4 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Professoren/ Professorinnen | Publikationspreis | Ausreichung alle 2 Jahre | vorhanden | Forschungsausschuss |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---------------------------------------|-------------------------------|--|---|---|---|
| 4.2.5 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa und nwP | Personenübergreifende monetäre Leistungsanreize | Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Projektgruppen | vorhanden | Rektorat |
| 4.2.6 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa, nwP | | Förderung von Forschungsaktivitäten durch Zuführung Overhead, Sonderzuführungen | vorhanden | Rektorat |
| 4.2.7 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa und nwP | Prämienzahlungen | | vorhanden antragsgebundene Einzelfallentscheidung, Kriterienkatalog wird erarbeitet | Dezernat für Personalangelegenheiten Rektorat |
| 4.2.8 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | nwP Lehrausbilder | Prämienzahlungen | Kriterienkatalog | vorhanden | Rektorat, Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 4.2.9 | Bewertung, Beurteilung, Anreizsysteme | Führungskräfte wMa und nwP | ideelle Leistungsanreize, Lob, Anerkennung, Partizipation an Entscheidungen, weitgehende Delegation usw. | | vorhanden in Abhängigkeit von der Führungskraft Orientierungskonzept in Erarbeitung | Führungskräfte Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|--|-------------------------------|--|---|---|--|
| 5 | <i>Arbeitsbedingungen und –organisation</i> | | | | | |
| 5.1 | <i>Gute Arbeitsbedingungen</i> | | | | | |
| 5.1.1 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Flexibilisierung von Arbeitszeit durch verschiedene Modelle (Teilzeit, alternierende Tele- und Heimarbeit) | Konzept familienfreundliche Universität DV über die Arbeitszeit, ThürBG, Teilzeitbeschäftigung, Beamtenrecht, hochschulinterne Regelungen, DV zur alternierenden Tele-/ Heimarbeit | vorhanden | Rektorat Personalrat Dezernat für Personalangelegenheiten Führungskräfte Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.1.2 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Absicherung der Durchführung von Pflichtveranstaltungen / Terminen durch Sicherung der Kinderbetreuung | Konzept familienfreundliche Universität Kooperationsverträge | vorhanden | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie Kooperationspartner |
| 5.1.3 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen | Verpflichtung Charta „Familie in der Hochschule“ Prädikat „total-e-quality“ Leitbild | vorhanden Rahmenbedingungen wurden geschaffen, sind aber ausbaufähig Verpflichtung aus der Charta wurde unterzeichnet | Rektorat Stabsstelle Campus-Familie |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|--------------------------------------|-------------------------------|---|---|--|--|
| 5.1.4 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Webseite Campus-Familie umfangreiches Informationsangebot | Konzept Campus-Familie | vorhanden in ständiger Aktualisierung | Stabsstelle Campus-Familie Dezernat für Personalangelegenheiten |
| 5.1.5 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Umsetzung eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements | Rahmenvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 Abs. 2 SGB IX, RDV BEM | vorhanden | Dezernat für Personalangelegenheiten Personalrat Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.1.6 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Beratungsangebote psychologische Kontaktstelle | Konzept „psychisch stark am Arbeitsplatz und im Studium“ (Teil Gesundheitsmanagement) | vorhanden regelmäßiges Beratungsangebot | Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.1.7 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Umsetzung von Maßnahmen aus dem Gesundheitsmanagement z.B. Pausenexpress, mobile Massage, Sportangebote, Gesundheitstag etc. | Integriertes Gesundheitsmanagement der TU Ilmenau, Mitarbeiterbefragung, statistisches Material | vorhanden Aktualisierung und Anpassung der Angebote und Maßnahmen entsprechend Bedarf | Stabsstelle Campus-Familie Universitäts-sportzentrum Sicherheitsingenieur Dezernat für Personalangelegenheiten |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---|-------------------------------|--|---|---|---|
| 5.1.8 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Information, Beratung, Begleitung zum Thema Sucht | Integriertes Gesundheitsmanagement der TU Ilmenau, Rahmenvereinbarung Sucht | vorhanden | Präventionsbeauftragte des Arbeitgebers Personalrat Stabsstelle Campus-Familie Führungskräfte |
| 5.1.9 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa und nwP | Rauchfreie Universität | Integriertes Gesundheitsmanagement der TU Ilmenau, DV Nichtraucherschutz | vorhanden | Rektorat Personalrat Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.1.10 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte | Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze | Arbeitssicherheitsgesetz | werden durchgeführt Integration des Themas physische Gefährdungsbeurteilungen in das Führungskräfteentwicklungskonzept | Führungskräfte in Zusammenarbeit mit Sicherheitsingenieur Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.2 | <i>Alters- und alternsgerechtes Arbeiten</i> | | | | | |
| 5.2.1 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Professoren/innen | alters- und alternsgerechte Beschäftigung | Regelungen zur Beschäftigung von Professoren/innen über die Altersgrenze hinaus | vorhanden Einzelfallbezogene Anträge an TMWWDG | Fakultät Rektorat |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|----------------------|--------------------------------------|------------------------------|---|--|--|--|
| 5.2.2 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa nwP | Arbeit in altersgemischten Teams, alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung etc. | | Konzept in Erarbeitung | Rektorat Dezernat für Personalangelegenheiten Stabsstelle Campus-Familie |
| 5.3 Inklusion | | | | | | |
| 5.3.1 | Arbeitsbedingungen und –organisation | Führungskräfte wMa nwP | Umsetzung des Thüringer Maßnahmenplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention | UN-Behindertenrechtskonvention Rahmenintegrationsvereinbarung | Konzeptentwurf vorhanden Arbeitsgruppe Inklusion institutionalisiert sukzessive Umsetzung der Barrierefreiheit | Kanzler Schwerbehindertenvertretung Dezernat für Personalangelegenheiten Vertrauensmann der Schwerbehinderten Schwerbehindertenbeauftragte der Dienststelle Arbeitsgruppe Inklusion |

| Laufende Nummer | Handlungsfeld | Zielgruppe | Instrument/ Maßnahme | Rahmenbedingungen/ Interne Regelungen | Umsetzungsstand | Verantwortlichkeit |
|-----------------|---------------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------------|------------------------|---|
| 6 | <i>Wissensmanagement</i> | | | | | |
| 6.1 | Wissensmanagement | Führungskräfte wMa und nwP | Personalübergänge sichern bei Ausscheiden, Krankheit etc. | | Konzept in Erarbeitung | Führungskräfte Stabsstelle Campus-Familie |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------|--|
| Azubi | Auszubildende |
| DV | Dienstvereinbarung |
| LfbA | Lehrkraft für besondere Aufgaben |
| MINT | Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik |
| nwP | nichtwissenschaftliches Personal |
| STEP | Struktur- und Entwicklungsplan |
| ThürBG | Thüringer Beamtenengesetz |
| ThürHG | Thüringer Hochschulgesetz |
| TIM | Thüringer Innenministeriums |
| TMWWDG | Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz |
| WissZeitVG | Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) |
| wMa | wissenschaftliche Mitarbeiter/innen |
| ZLV | Ziel- und Leistungsvereinbarungen |

Hinweis

Der Begriff Führungskräfte vereint an der TU Ilmenau folgende Personengruppen

- die Mitglieder der Universitätsleitung
- die Dekane/innen
- die Professoren/innen (Fachgebietsverantwortliche)
- die Leiter/innen in den Dienstleistungsbereichen¹
- Leitende Mitarbeiter/innen mit Personalverantwortung

Richten sich Personalentwicklungsmaßnahmen ausschließlich an den Personenkreis der Professoren/innen, so ist dies entsprechend in der Tabelle angegeben.

¹ Dezernate, Betriebseinheiten, Referate, Fakultätsverwaltung, wissenschaftliche Einrichtungen und Stabsstellen