

Leitbild zur Personalentwicklung

Mit Inkrafttreten des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes vom 01.01.2007 hat die Universität Paderborn einen wesentlich höheren Selbstregulierungsspielraum erhalten und dadurch eine Entscheidungsfreiheit erlangt, die weit reichende Folgen für die Personalgewinnung und Personalentwicklung hat. Dies gilt für Berufungen von Professorinnen und Professoren und das akademische Personal ebenso wie für den Einsatz und die Entwicklung des Personals in Technik und Verwaltung.

Ziel der Universität Paderborn ist es u. a., sich im Wettbewerb mit anderen Hochschulen als leistungsstarke Universität der Informationsgesellschaft in Forschung und Lehre zu positionieren. Dieses kann nur gelingen, wenn alle Prozesse in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung wechselseitig optimiert werden. Personalentwicklung als Schnittstelle zwischen den Zielen der Universität Paderborn und den Bedürfnissen und Potenzialen der Beschäftigten beinhaltet ein Bündel an Maßnahmen; dieses soll langfristig, nachhaltig und vorausschauend wirken. Praktizierter Teil dieser Maßnahmen sind z. B. Aus- und Fortbildung, Gleichstellungskonzept, Infobroschüren, Angebote der „Gesunde(n) Hochschule“, Mitarbeitergespräche, Beratung durch außeruniversitäre Einrichtungen, „Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten“ und die Qualifizierung der Lehrenden im Rahmen der „Hochschuldidaktik“. Zielgruppen der Personalentwicklung sind Professorinnen und Professoren, Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich, besonders im wissenschaftlichen Nachwuchs, Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie die Auszubildenden.

Das Handeln der Universität ist geprägt von folgendem Leitsatz:

Die Personalentwicklung der Universität Paderborn legt besonderen Wert auf gegenseitige vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen, verbunden mit gegenseitiger Anerkennung, hoher Wertschätzung und Verantwortlichkeit jedes einzelnen Beschäftigten in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung.

Im Rahmen dieses Leitsatzes verpflichtet sich die Universität Paderborn zu folgendem Handeln:

- Alle Vorgesetzten nehmen Personalentwicklung als ihre zentrale Aufgabe wahr. Sie stärken ihre Kompetenz durch Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Der Führungsstil unterstützt insbesondere Initiative, Kreativität und Innovationsfähigkeit und fördert das gegenseitige Vertrauen. Willkür und Korruption werden nicht geduldet.
- Es wird darauf geachtet, dass alle Beschäftigten ihre Aufgaben engagiert und eigenverantwortlich erledigen können und in sie betreffende Entscheidungen partizipatorisch einbezogen werden.
- Die Beschäftigten werden im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten und entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen eingesetzt.
- Die vielseitige Einsetzbarkeit der Beschäftigten wird durch Aus-, Fort- und Weiterbildung gefördert. Beschäftigungsfähigkeit an der Universität Paderborn sowie auf dem Arbeitsmarkt wird dadurch unterstützt.
- Von den Beschäftigten wird eine offene Rückmeldung als Ausdruck von Wertschätzung und Voraussetzung für Verbesserungen gewünscht.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming wird an der Universität Paderborn umfassend implementiert. Gleichstellungsrelevante Prozesse werden auf allen Leitungsebenen verankert und in alle Entscheidungen einbezogen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert.
- Die Universität Paderborn unterstützt die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderungen und verfolgt das Ziel, sie in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern.
- Sexuelle Belästigung, Mobbing, Rassismus und Gewalt werden nicht geduldet (s. auch „Richtlinie für partnerschaftliches Verhalten“ vom 14.09.2005).
- Die Universität fördert vielfältige Maßnahmen zur Gesundheit der Beschäftigten und gewährleistet Sicherheit am Arbeitsplatz.