

# Anforderungsprofile für Führungskräfte an der TU Berlin und ihre Anwendung in der Universitätsbibliothek

Erlebnis Führen - Führungskräfteentwicklung in Bibliotheken; 26. Mai 2015: 13:00 Uhr - 16:00 Uhr

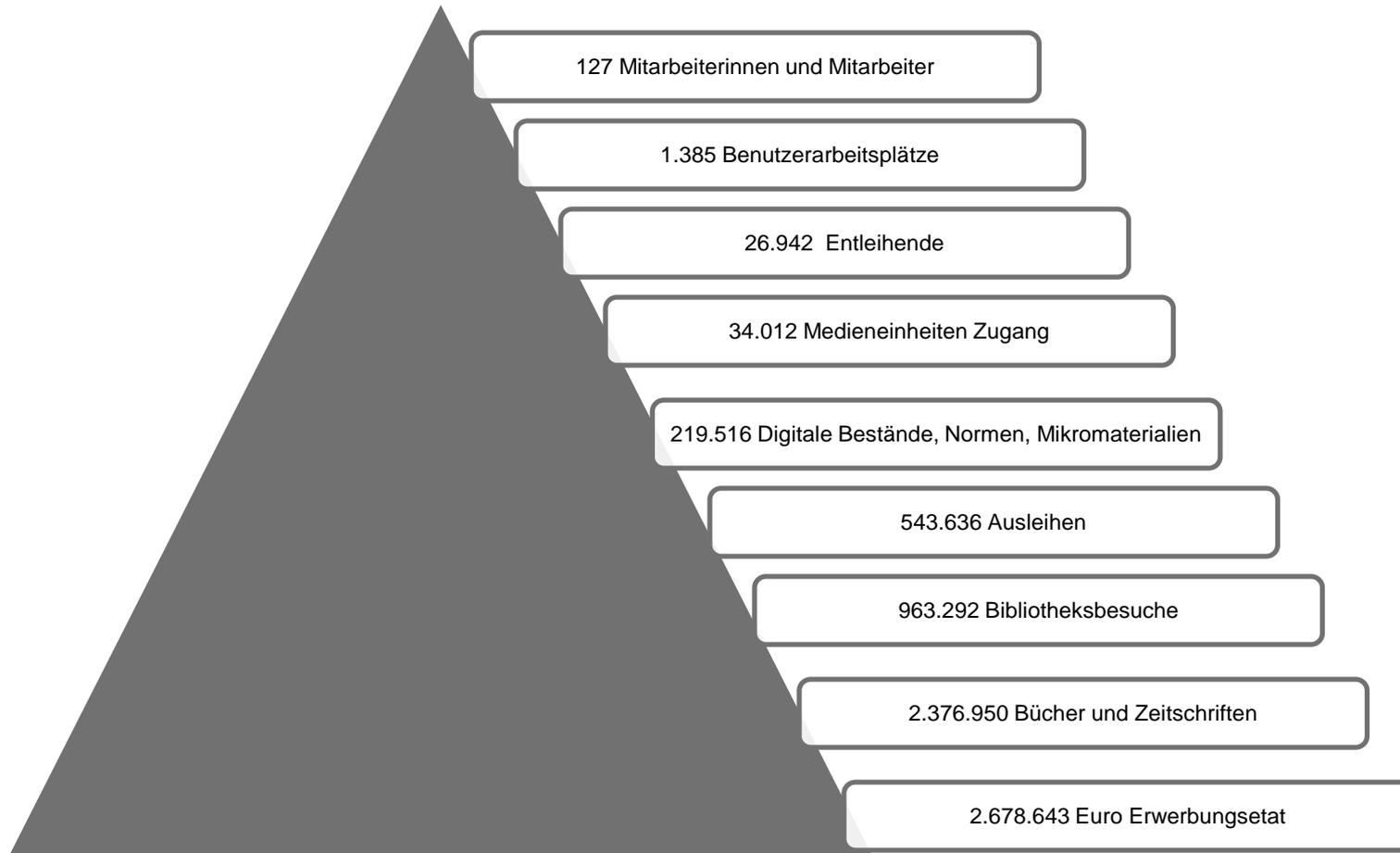


# Die Universitätsbibliothek der Technischen Universität Berlin

- existiert seit 1884.
- ist vor ihrer Zerstörung durch einen Bombenangriff 1943 die größte Bibliothek der Technischen Hochschulen in Deutschland.
- entwickelt sich bis Ende der 1990er Jahre zu einem stark dezentralen Bibliothekssystem mit über 20 Abteilungsbibliotheken.
- zieht 2004 (gemeinsam mit der UB der UdK) in einen Neubau.
- ist heute eine Zentralbibliothek mit zwei Bereichsbibliotheken und vier Sonderabteilungen (Architekturmuseum, Universitätsarchiv, Universitätsverlag, Gartenbaubücherei).

## Die Universitätsbibliothek der Technischen Universität Berlin

- arbeitet unter dem Motto „Wissen im Zentrum“ als zentrale Informationseinrichtung der Universität.
- versorgt im WS 2014/15 fast 33.00 Studierende, ca. 550 Professorinnen und Professoren sowie ca. 2700 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- engagiert sich auf den Gebieten Digitalisierung, Open Access und Forschungsdatenmanagement.
- kooperiert eng mit den Bibliotheken der Berliner Universitäten.
- handelt gemeinsam mit den TU9-Bibliotheken.



## Zukunftskonzept für die Jahre 2013–2020: Führungskräfteprofile für die Zentrale Universitätsverwaltung

- Erarbeitung von **Basis-Anforderungsprofilen** im Rahmen von Workshops der **Führungsebenen 1–4**: Hochschulleitung, Abteilungsleitungen, Referatsleitungen, Teamleitungen
- Für die jeweilige Führungsebene sind **individuelle** Führungskräfteprofile zu erstellen, zugeschnitten auf die jeweilige Führungsposition
- Ziel: Herstellung einer **einheitlichen Führungskultur** und eines **einheitlichen Führungsverständnisses**. Das Basis-Anforderungsprofil für Führungskräfte versteht sich als **Festlegung** der grundlegenden Anforderungen an Positionen einer Führungsebene an der **TU Berlin**

## Projekt 2012-2014

### Anforderungsprofile für Führungskräfte auf 4 Ebenen

- alle **Statusgruppen** im Projekt integriert
- verbindliche **Festlegung** und **Offenlegung** der Erwartungen an Führungskräfte
- Verabschiedung des letzten Basis-Anforderungsprofils im **Juli 2014** für die Ebene 4
- Anforderungsprofile sind durch die individuellen „**fachlichen Anforderungen**“ zu ergänzen
- außerfachliche Kompetenzen im Bereich „**Sozialverhalten**“, „**Kunden/innen- und adressaten/innen orientiertes Handeln**“ und „**Führungsverhalten**“ sind festgelegt und müssen nicht individuell gewichtet werden
- im Bereich „**Leistungsverhalten**“ sind individuelle Gewichtungen vorzunehmen

## Ein Blick auf die Ergebnisse...

- Kernarbeitsaufgaben der Führungsebenen 1-4
- Basis-Anforderungsprofile der Führungsebenen 1-4

# Implementierung der Führungskräfteprofile in der Universitätsbibliothek

1. Klärung der Frage: Wer ist Führungskraft?
2. Klärung der Frage: Wer ist Führungskraft auf welcher Ebene?
3. Information der Belegschaft
4. Informationsveranstaltung für alle Führungskräfte
5. Anpassung aller bestehenden Anforderungsprofile
6. Neuformulierung aller fehlenden Anforderungsprofile
7. Individuelle Besprechung der angepassten bzw. neu erstellten Anforderungsprofile mit jeder Führungskraft durch die/den jeweilige/n Vorgesetzte/n
8. Identifikation der individuellen Unterstützungsbedarfe
9. Entwicklung eines passgenauen Programms
10. Evaluierung nach zwei Jahren

## Zwischenbilanz

- Klärung der Frage für alle **Beschäftigten**: Wer ist meine Vorgesetzte bzw. mein Vorgesetzter?
- Klärung für alle **Vorgesetzten**: Wer sind meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Für wen trage ich Verantwortung?
- Klärung der **Anforderungen** an die Rolle „Vorgesetzte/r“: Was sind meine Aufgaben?
- **Vorteile** für das **Bibliotheksmanagement**: 1) Guter Ansatz, um das Thema „Führung“ anlassbezogen in die Bibliothek zu tragen 2) Sehr guter Ansatz, damit Vorgesetzte der ersten Ebene mit den unterstellten Führungskräften über das Thema „Führung“ ins Gespräch kommen
- **„Nachteile“** für das **Bibliotheksmanagement**: 1) Hoher Implementierungsaufwand 2) Offenlegung der notwendigen Zeitanteile für Führungsarbeit

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !