



18. Juni 2013

# TUHH-Frauen Zukunftswerkstatt

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Anwesend waren ca. 45 Frauen aus unterschiedlichen Bereichen und mit verschiedenen beruflichen Hintergründen. Wir haben mit der World Café Methode gearbeitet. Alle Frauen haben aktiv zu den Ergebnissen beigetragen.

In der Zukunftswerkstatt wurden an den folgenden Fragenstellungen bearbeitet:

- ***Was brauche ich, um engagiert und motiviert an der TUHH zu arbeiten?***
- ***Was sind die Rahmenbedingungen, die dafür nötig sind?***
- ***Welche konkreten Maßnahmen und Vorschläge sollten in den Frauenförderplan?***
- ***Was sind meine Prioritäten für den Frauenförderplan?***

Es folgt eine Sammlung der besprochenen Ideen, die während des Prozesses dokumentiert werden konnten. Zum Schluss haben wir, die Themen kategorisiert. Unter den Teilnehmerinnen herrschte einen weitgehenden Konsens über die notwendigen Rahmenbedingungen für ein gelungenes und produktives Arbeitsleben.

### Konstruktive Zusammenarbeit

- Positives Arbeitsklima
- Netter Kolleg/innenkreis
- Motivierte Kolleg/innen
- Akzeptanz von Kolleg/innen und Vorgesetzten
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Wertschätzung der Person und der Arbeit
- Gute Besprechungs- und Kommunikationskultur und –struktur
- Bereitschaft zu zuhören
- Keine „Standardlösungen“, sondern individuelle Abstimmung
- Freiräume (selbstständige Arbeit), Eigenverantwortung

- Einbindung und Mitsprache bei Informationsflüsse, Prozesse und Strukturen im Team
- Transparenz der Entscheidungen in der Abteilung:
  - a) innerhalb der Abteilung
  - b) zwischen Abteilungen
 Strukturierte Infos. für Teilzeitkräfte, damit alle den gleichen Info.stand haben
- Klar definierte Aufgaben, Zuständigkeiten und Entscheidungsspielräume
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Offene Kommunikation
- Bereitschaft zuzuhören
- Jour-fix
- Team Building
- Konfliktberatung
- Vernetzung mit Kolleg/innen anderer Bereiche
- Frauennetzwerk

## **Kompetente und verständnisvolle Führung**

- Schulung der Vorgesetzten vor Personalverantwortung und kollegiale Leitung
- Führungsleitlinien für TUHH („Wie verstehen wir Führung“)
- Führungskräfte sollten kompetent, entscheidungsfähig und entscheidungsfreudig sein
- Orientierung durch positive Leitung
- Transparente Kommunikation von Zielen, Rahmenbedingungen und Entscheidungen
- Verständnisvolle Vorgesetzte
- In öffentlichen Darstellungen der TUHH sollten Professorinnen im Profil, bzw. auf dem Podium sein
- Ehrliche Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und ihrer Arbeit
- Strukturen der Anerkennung und Potentialanalyse
- Verbindlicher Umgang mit Terminen

## Personalentwicklung

- Möglichkeit der Weiterentwicklung, z.B. durch Fortbildung, Mentoring
- Finanzielle Förderung der Weiterqualifikation
- Geld und Aufstiegsmöglichkeiten
- Anerkennung und Nutzen der vorhandenen Kompetenz:
  - Karriere Entwicklung
  - Perspektive und Planungssicherheit für Leute mit befristeten Verträgen
  - Vorausschauender Umgang mit befristeten Stellen, damit u.A. Betroffene eine Identifikationsmöglichkeit mit und Wertschätzung von der TUHH erhalten
  - Entfristungspolitik
  - Festlegung einer Mindestlaufzeit bei befristeten Verträgen (z.B. Ein Jahr)
  - Unbefristete Stellen
  - Langfristige Perspektive (TVP und Wimi)
  - Langfristige Planung bei befristeten Verträgen- die Betroffenen sollten in der Planung eingebunden werden.
- Mehr Frauen in Führungspositionen

## Vereinbarkeit von Beruf und Privaten- Raum schaffen für individuelle Lebenssituationen

- Akzeptanz der verschiedenen Lebenslagen der Kolleg/innen z.B. bei Müttern mit zeitlichen Einschränkungen
  - Kein Rechtfertigungszwang
  - Klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit, d.h. keine Erwartungen dauernder Erreichbarkeit  
Familienplanerin an der TUHH (Organisation bei Notfällen)
- Sicherheit in Lebensplanung

## Schaffung von flexiblen Arbeitsplätzen

- Flexibilität der Arbeitszeit, z.B. Beginn, Ende, Pausen (Gesundheitsfördernd, Stressvermindernd!)
- Flexibilität der Arbeitszeiten nach Arbeitsaufkommen
- Besprechungen in der Kernarbeitszeit, bzw. unter Berücksichtigung der Terminen aller Teammitgliedern
- Möglichkeit der Überstunden und Überstundenabbau
- Flexibilität des Arbeitsortes, z.B. punktuelle Heimarbeit
- Datenzugang vom Heimarbeitsplatz ermöglichen
- Tlearbeitsplatz
- Home Office nach Bedarf
- Möglichkeit der geplanter oder spontaner Heimarbeit

## Weitere Rahmenbedingungen

- Vertretungspool/ Springerdienst für verschiedene Tätigkeiten (von Verwaltung bis Lehre)
- Gerechte Bezahlung und Mindestlohn so, dass keine Mitarbeiterin Harz IV Aufstockung beantragen muss
- Gesundheitsförderung- Kurze Einheiten
- Sicherheit für Frauen auf dem Campus z.B. Beleuchtung, Frauenparkplätze

