



Personalentwicklungskonzept der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule

1 PERSONALGEWINNUNG	3
1.1 PERSONALPLANUNG	3
1.2 PERSONALSUCHE	3
1.3 PERSONALAUSWAHL	3
1.4 PERSONALANSTELLUNG	4
2 PERSONALGEWINNUNG/QUALIFIZIERUNG	4
2.1 PERSONALEINFÜHRUNG	4
2.2 PERSONALERHALTUNG	5
2.3 UMGANG MIT KRISENSITUATION	6
2.4 PERSONALBEURTEILUNG	7
2.5 PERSONALENTWICKLUNG/QUALIFIZIERUNG	7
3 PERSONALVERABSCHIEDUNG	10
3.1 PERSONALAUSTRITT	10
3.2 PERSONALKÜNDIGUNG/NICHTWEITERBESCHÄFTIGUNG	10



Personalentwicklungskonzept der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule

Präambel

Die Personalentwicklung der Pädagogischen Hochschule Kärnten wird als ein systematisch gestalteter kontinuierlicher Prozess verstanden, der es ermöglicht, das individuelle Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Lehre und Verwaltung zu erkennen, zu erhalten und gezielt zu fördern.

Das PE-Konzept der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule ist

- **zukunftsorientiert**
Die Personalentwicklung soll gemeinsam mit der Entwicklung der Gesamtorganisation die Pädagogische Hochschule Kärnten für die Zukunft rüsten und den Personalbedarf einer Bildungsinstitution des tertiären Bereichs sowohl qualitativ als auch quantitativ gewährleisten.
- **umfassend**
Umfassend heißt, dass das Konzept im Dienste *aller* Anspruchsgruppen (Lehrende und Verwaltung) steht.
- **diversitätsbewusst**
Alle Maßnahmen der Personalentwicklung werden nicht nur auf die Auswirkungen auf beide Geschlechter geprüft sondern auf alle Ausformungen von Unterschieden.
- **integrierend**
Das bedeutet, dass die drei Bereiche der Personalentwicklung: Personalgewinnung, Personalförderung/ Qualifizierung sowie Personalverabschiedung zu einem nachhaltig wirksamen Gesamtkonzept verwoben werden.

Das PE-Konzept der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule orientiert sich am

- Leitbild der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule
- dem ausgearbeiteten Profil der Pädagogischen Hochschule Kärnten – Viktor Frankl Hochschule

Das vorliegende PE-Konzept basiert auf dem von der Servicestelle Personalentwicklung und interne Kommunikation (Leitung: Mag. A. Embacher) entwickelten und vom Rektorat im November 2008 beschlossenen Grundkonzept. Anpassungen und Aktualisierungen wurden von der Servicestelle Qualitätsmanagement und Hochschulentwicklung im Dreijahresrhythmus durchgeführt.

Letzte Aktualisierung: Februar 2020.

1 Personalgewinnung

1.1 Personalplanung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Das Ausscheiden von Personen bzw. die Schaffung einer neuen Position wird zum Anlass genommen, die Personalstruktur zu überprüfen, um Optimierungspotentiale ausschöpfen zu können (z.B. neue Aufgabenverteilung).	Die Personalplanung orientiert sich an dem Ziel, ein solides und nachhaltiges Fundament an Expert/innen als Stammpersonal aufzubauen, um den Anforderungen der Institution in Aus-, Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden.	Ist-Soll-Analysen auf der Ebene der Tätigkeiten, Strukturen, Aufgaben und Infrastruktur.	Regelmäßige verpflichtende Mitarbeiter*innengespräche (siehe QM-Pilot) Qualifikations-/Kompetenzdatenbank (befindet sich im Aufbau).

1.2 Personalsuche

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Jede Planstelle wird nach § 18 Hochschulgesetz 2005 über die Jobbörse und die Homepage der PH Kärnten ausgeschrieben und in einschlägigen Kanälen verbreitet. Interne Mitarbeiter*innen werden auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht.	Karrieremöglichkeiten innerhalb der PH Kärnten eröffnen; Erfüllung des erforderlichen Personalbedarfs und Einstellung von Mitarbeiter/innen, die der Ausschreibung der Stelle entsprechen	Systematische Analyse der Personaldaten (Rektorat) ; Gespräche mit den Institutsleitungen und dem Dienststellenausschuss.	Öffentliche Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsprocedere (siehe QM-Pilot).

1.3 Personalauswahl

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Allgemeine Kriterien der Auswahl (neben den Ausschreibungskriterien) - Hohe Fach- und Lehrkompetenz - Forschungskompetenz - Hochschuldidaktische Kompetenz - Sozialkompetenz und Teamfähigkeit.	Aufbau eines einschlägig hochqualifizierten Stammpersonals; Personen verfügen über eine hohe Fach- und Lehrkompetenz und sind darüber hinaus bereit, am Weiterbildungsangeboten teilzunehmen und sich aktiv an Forschungsprozessen zu beteiligen.	Ganzheitliche Beurteilung der Bewerbungen anhand des CVs, des Portfolios und des Hearings.	Das Ablaufschema der Personalauswahl ist in QM-Pilot beschrieben.

1.4 Personalanstellung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Die Personalanstellung ist gesetzlich klar geregelt und standardisiert. Mit den Personaldaten wird an der PH Kärnten vertraulich umgegangen. Bewerbungen von Kandidat*innen, die nicht zum Zug gekommen sind, werden vernichtet, sofern keine Einwilligung zur Evidenzhaltung vorliegt.	Die Anstellung erfolgt nachvollziehbar und transparent. Mit den Bewerber*innen wird wertschätzend umgegangen. Zu- bzw. Absagen an die Bewerber*innen erfolgen zeitnahe.	Personalvertretung, AK-Gleich und Rektorat arbeiten koordiniert zusammen.	Standardisierte Arbeitsverträge und Einstufungen durch das Bundesministerium.

2 Personalgewinnung/Qualifizierung

2.1 Personaleinführung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Rasche Einführung der neuen Mitarbeiter*innen in die Abläufe und das Gefüge der PHK sowie in die durch das Leitbild und das Qualitätsleitbild auf der Basis des Menschenbildes Viktor Frankls vertretene Haltung (Einführung in die Organisationskultur).	Rasche Einbindung der neuen Kollegen/Kolleginnen in die Abläufe der PH Kärnten. Schaffung einer gemeinsamen „Wertebasis“ auf der Grundlage des Leitbildes Viktor Frankl.	Die Mitarbeiter*innen erhalten umfassende Informationen über die Abläufe der PH Kärnten sowie Zugang zu allen internen Foren.	Die Personalabteilung versteht sich als Serviceeinrichtung und unterstützt die neuen Mitarbeiter*innen bei der Abwicklung der formalen Anforderungen der Anstellung.
		Die Mitarbeiter*innen kennen ihre Aufgaben und werden von der Institutsleitung in diese eingeführt.	„Willkommensworkshop“: Neue Mitarbeiter*innen erhalten im Rahmen eines Workshops zu Beginn jedes Studienjahres vom Rektorat und der Servicestelle Öffentlichkeitsarbeit und Interne Kommunikation die wichtigsten Informationen über die PHK (u. a. Einführung in die Struktur der Homepage, in PH-Online und QM-Pilot)

2.1 Personaleinführung (Fortsetzung)

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
			Mit dem EMail-Account erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin auch Zugang zum Intranet der PH Kärnten und kann so Protokolle, Rektoratsmitteilungen etc. nachlesen, Formulare downloaden und sich an Diskussionen über Sharepoint beteiligen.
			Hinweis auf Angebote zur Einführung und Weiterbildung im Bereich existentielle Pädagogik zur Einführung in die Werthaltung von Viktor Frankl für die Mitarbeiter*innen der PH Kärnten.

2.2 Personalerhaltung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen arbeiten gerne an der PH Kärnten.	Erfüllung der Hygienefaktoren und Motivationsfaktoren (nach Herzberg); Mitarbeiter/innen sind gesund.	Gute Raumausstattung (Büros), ergonomische Sitzmöbel, funktionale Einrichtung der Seminar- und Arbeitsräume; Bereitstellen von Kommunikationsräume.	Sanierung und/oder Aktualisierung der Ausstattung von Büro- und Arbeitsräumen.
Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen fühlen sich wertgeschätzt und ihren Leistungen entsprechend eingesetzt.	Die Mitarbeiter/innen nehmen die Wertschätzung wahr.	Interner Informationsfluss wird sichergestellt.	Monatlicher Rektorats-Jour fixe Rektoratsinformationen; Mitteilungsblätter; Protokolle Mitarbeiter*innengespräche; Jährliche Standortklausur; und Informationen im Intranet.
		Transparente Wege der Zuteilung von Sachmitteln (Laptops, Dienstmobiletelefone, Büromaterialien, etc.).	Budgetverhandlung in den einzelnen Bereichen nach Vorgaben der Institutsleiter*innenkonferenz.

2.2 Personalerhaltung (Fortsetzung)

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
		Transparente Diensterteilung.	Transparente Dienstleistung durch das Diensterteilungsprogramm PLATO und gemeinsame Festlegung der Dienstaufgaben im Beschäftigungsausweis in PH-Online.
		Vergabe von Leistungsprämien.	Nachvollziehbare Vergabe von Leistungsprämien (siehe Prozessbeschreibung in QM-Pilot)
		Wertschätzender Umgang; Räume für Mitgestaltung und Partizipation schaffen.	Das Rektorat steht den Mitarbeiter/innen für Anregungen, Fragen und Kritik zur Verfügung, insbesondere im Rahmen der monatlichen Jour Fixes und der Standortklausur.
Innovative und qualitätvolle Lehre	Lehrende werden zu qualitätsvoller und innovativer Lehre angeregt.	Vergabe eines Lehre-Awards	Prämienvergabe (€ 1500 / € 1000 / € 500)

2.3 Umgang mit Krisensituation

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Mitarbeiter/innen fühlen sich in Krisensituationen unterstützt.	Mitarbeiter/innen wissen, wohin sie sich in Krisensituationen wenden können.	Liste von externen Kriseninterventionsstellen, Mobbing-Präventionsbeauftragte (z. B.: Hilfe bei Burn-out, Mobbing, etc.).	Liste liegt in jedem Institut / Department auf
	Die Mitarbeiter/innen nehmen Hilfe und Unterstützung an.	Informationsveranstaltungen zu Themen wie Mobbing, Work-Life-Balance, Mediationsangebote.	Krisenintervention auf Kosten der PH Kärnten.
		Coaching-Angebote (z. B. Einzelcoaching etc.)	Begrenzte Anzahl von Beratungs- und Coachingstunden speziell für Führungskräfte werden von der PH Kärnten bereitgestellt.

2.4 Personalbeurteilung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Transparente und faire Beurteilungen.	Die Mitarbeiter*innen erhalten eine Rückmeldung durch die Dienstvorgesetzten und vergleichen sie mit ihrer Selbsteinschätzung.	Mitarbeiter*innengespräche	Lehrveranstaltungsevaluation (siehe QM-Pilot)
	Mitarbeiter/innen fühlen sich im Umgang mit Qualitätsdefiziten im personellen Bereich fair behandelt.	Beratungsgespräche / Disziplinargespräche	Mitarbeiter*innengespräche

2.5 Personalentwicklung/Qualifizierung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Von der zufälligen und individuellen Fort- und Weiterbildung zu einem umfassenden systematischen Kompetenzaufbau.	Gute Balance zwischen den Entwicklungsbedürfnissen des Einzelnen und der Entwicklung der Organisation.	Jährliche Schwerpunktsetzung der Personalqualifizierung durch die Institutsleiter*innenkonferenz und das Rektorat.	Angebotsbroschüre bis 2019. Ab 2020 online im Intranet.
	Individuelle Professionalisierung.	Unterstützung für individuelle Weiterbildungen durch Vereinbarungen im Mitarbeiter*innengespräch.	Mitarbeiter*innengespräch

2.5. Personalentwicklung/Qualifizierung (Fortsetzung)

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
		<p>Laufend nach Bedarf werden folgende Maßnahmen angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Schulungen für den Bereich Gender-Mainstreaming - Qualifizierung im IT-Bereich - Internationalisierung der Mitarbeiter*innen im Bereich Lehre und Verwaltung - Vertiefung von Englischkenntnissen für Staff-Mobilitäten. 	<p>Genderschulungen werden von der Gender-Beauftragten in Abstimmung mit dem BMB regelmäßig für Lehrende und Verwaltung angeboten.</p> <p>Sharepoint-, Präsentationstechniken und Moodle-Schulungen.</p> <p>Nutzung von Staff Mobilitäten im Rahmen des ERASMUS+ Programms.</p> <p>Sprachkurse (Schwerpunkt Fachsprache und Präsentationstechniken) Englisch/Italienisch/Slowenisch/Spanisch zum Teil in der Dienstzeit.</p> <p>Coaching durch Native Speakers für Leitungspersonen und Personen, die im Ausland lehren und Staff-Mobilitäten.</p>
		<p>Aufbau und Erweiterung von Forschungskompetenz.</p>	<p>Forschungscoaching für alle Interessierte inkl. Beratung bei Anträgen, Posterpräsentationen, Vorträgen, wiss. Schreibberatung durch das Zentrum für Forschungssupport.</p> <p>Forschungstag</p> <p>Interner Forschungsbeirat</p> <p>Zur Vergabe interner Forschungsmittel siehe QM-Pilot</p> <p>Finanzielle Förderung von Tagungsteilnahmen auf Antrag;</p> <p>Interne Fort- und Weiterbildung zum Aufbau von Forschungskompetenz (bei Bedarf).</p>

2.5. Personalentwicklung/Qualifizierung (Fortsetzung)

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
		Erweiterung der Kompetenz im Bereich Hochschuldidaktik.	Nutzung interner Weiterbildungsangebote: Lehrgang Hochschuldidaktik; Mentoring-Lehrgang für Praxischullehrende. Nutzung externe Angebote: PE-Angebote der AAU Klagenfurt für PH Mitarbeiter/innen; Freiplätze für PH-Mitarbeiter/innen in der Trainingsgruppe und dem Organisationslaboratorium der AAU

3 Personalverabschiedung

3.1 Personalausritt

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Die Kompetenzen der austretenden Mitarbeiter/innen wertschätzen und sichern.	Sicherung des „Know-hows“ der austretenden Personen für die Organisation.	Wertschätzende Verabschiedung im Rahmen von Konferenzen, Klausuren usw.	Abschiedsfeier
	Vorausschauende Vorbereitung des Austritts.	Langfristiger Aufbau einer Nachfolge Einarbeitung des Nachfolgenden durch die Scheidenden usw.	Vorausschauende Ausschreibungen

3.2 Personalkündigung/Nichtweiterbeschäftigung

Leitidee	Ziele	Umsetzung	Mittel und Instrumente
Kündigung oder Ausscheiden mit großer Sorgfalt von beiden Seiten behandeln.	Einvernehmliche Trennung unter Wahrung gegenseitigen Respekts und Wertschätzung.	Korrektes Vorgehen unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und Einbeziehung der Personalvertretung; Lösungsorientierte Gespräche mit dem Rektorat; Korrekte Übergabe der Aufgabenbereiche an die Nachfolge.	Gespräch mit dem Rektorat.