

Erkenntnisse und Folgerungen der Hochschulleitung (Klausur 20.10.2015) aufgrund der Mitarbeitendenbefragung 2015:

1. Die Hochschulleitung identifiziert aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2015 folgende inhaltliche Referenzpunkte für ihre künftigen Aktivitäten:

- Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung müssen als Basis für die Arbeit der Arbeitsgruppen in der Umsetzung der strategischen Ziele berücksichtigt werden.
- Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung geben der Hochschulleitung neben der Diskussion in der Konferenz der Leitungspersonen der PH Luzern (KLP) und der Vernehmlassung der Strategie weitere Hinweise darauf, dass das Ziel eines eigenen PH-Gebäudes u.a. für die bessere leistungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit und ein verstärktes Wir-Gefühl weiterverfolgt werden soll.
- Die Mitarbeitenden arbeiten gerne an der PH Luzern und sind ausserordentlich zufrieden mit den direkten Vorgesetzten. Die Hochschulleitung sieht darin die Verpflichtung auch in Zukunft für die Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Erhalt dieser positiven Identifikation garantiert. Die angelaufene interne Führungsweiterbildung ist beispielsweise dazu ein Element.
- Ein gewisses Verbesserungspotential wird bei der Informationspolitik der Hochschulleitung festgestellt. Die Hochschulleitung wird ihr Konzept überprüfen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über die relevanten Informationen zu den Entscheidungen der Hochschulleitung verfügen. Dies insbesondere unter Einbezug des Umstandes, dass viele neue Mitarbeitende an die PH gekommen sind.
- Die Abstimmung zwischen den Leitungspersonen der unterschiedlichen Bereiche muss weiter verbessert werden, um die Arbeit der Mitarbeitenden zu unterstützen, die in mehreren Bereichen tätig sind.
- Insbesondere die kritische Haltung einzelner Mitarbeitender im Leistungsbereich F&E gegenüber den Anstellungsbedingungen hat abgenommen. So hat die Erarbeitung und Umsetzung des Mittelbaukonzepts zu Lösungen und Verbesserungen dieser Mitarbeitenden geführt.
- Die Hochschulleitung legt Wert darauf, dass bei laufenden und neuen Projekten und Aktivitäten auf die kritischeren Punkte aus den Ergebnissen Rücksicht genommen wird. Beispiele: Abstimmung zwischen den Leistungsbereichen in der Umsetzung des Projekts MAG für Dozierende oder die weitere Verbesserung der Lohngleichheit unter den Mitarbeitenden. Zudem sollen die ausgewiesenen Stärken weiter konsolidiert werden.
- Die nächste Mitarbeitendenbefragung ist 2018 geplant.

2. Laufende Projekte zu Massnahmen mit Bezug auf die Mitarbeitendenbefragung:

- Strategieprozess: Die Mitarbeitenden werden kontinuierlich über den Stand des Strategieprozesses informiert sowie nach Möglichkeit einbezogen (z.B. Vernehmlassung der Strategie im Juli 2015).
- Förderung der Laufbahnentwicklung der Mitarbeitenden: Verbesserungen bei Beurteilungs- und Fördergesprächen (BFG) bzw. Mitarbeitendengesprächen (MAG) werden durch Analyse und anschliessende Anpassungen und Entwicklungen vorgenommen. Zudem hat die PH Luzern eine Führungsausbildung für Kadermitarbeitende konzipiert; diese wird zurzeit durchgeführt.
- Verbesserung Prozessmanagement bei der Einführung neuer Mitarbeitenden: Der Willkommensanlass ist zum zweiten Mal durchgeführt worden. Er wird überprüft und bei Bedarf werden Verbesserungsmassnahmen definiert und umgesetzt.
- Überprüfung der Funktion und Position der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Mittelbaukonzept): Die Situation der betreffenden Mitarbeitenden wird beobachtet und geprüft. Bei Bedarf werden Verbesserungsmassnahmen definiert und umgesetzt.

- Vergleich Pensenberechnungen und Anstellungsbedingungen zwischen den Leistungsbereichen: Die Pensenberechnungen der Aus- und Weiterbildung wurden angepasst. Es finden zurzeit letzte Gespräche für möglichst einheitliche Regelungen und Prozesse statt.
- Vergleich Besoldung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden: Der Lohnvergleich (Gender) mit Logib wird alle zwei Jahre wiederholt. Zudem werden weitere Verbesserungen zur Lohngleichheit analysiert und umgesetzt, die nicht nur genderspezifisch sind.
- Hochschuldidaktik: Das Konzept Hochschuldidaktik liegt vor. Die Stabsstelle hat zwei Tagungsanlässe zur Hochschuldidaktik durchgeführt und plant den dritten.
- Extranet/Intranet: Das PHLUportal wurde in der Mitarbeitendenbefragung 2015 deutlich besser als 2012 beurteilt. Das PHLUportal wird sukzessive weiterentwickelt und verbessert.
- Prozessmanagement: Der QM-Pilot ist für die Darstellung und Ablage von Prozessen und Dokumenten aufgebaut worden. Weiterhin sind viele Mitarbeitenden dabei, Prozesse und Dokumente zu bereinigen, neu zu erstellen und im QM-Pilot zu integrieren. Der QM-Pilot soll sich für Mitarbeitende zu einem transparenten, nachvollziehbaren und bedienerfreundlichen Arbeitsinstrument entwickeln. Es werden heute und naher Zukunft weitere Informations- und Schulungsveranstaltungen in den Leistungsbereichen durchgeführt.
- Die Nachfolgeplanung an der PH Luzern wird in einem vom Rektor geleiteten Projekt konzipiert und umgesetzt.
- Projektmanagement: Die PHLU führt eine Massnahme zur Analyse des Projektmanagements an der PHLU durch und will aufgrund dieser für die Mitarbeitenden sinnvolle und nachvollziehbare Vorlagen erarbeiten.