

Christopher Sauder Engeler
PräsidentID Multimedia Services
Vladimir-Prelog-Weg 1-5/10
HCI D253
CH-8093 Zürich
Tel. 044 633 4120/079 277 8555
Christopher.sauder@id.ethz.ch
www.peko.ethz.chETH Zürich
Lukas Vonesch
Direktor Personal
Turnerstrasse 1
8092 Zürich

Zürich, 25.03.2019

Internen Konsultation zur Evolutionären Weiterentwicklung des neuen Lohnsystems (NLS) Anforderungsprofile

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Mit Mail vom 28. Januar 2019 ist die PeKo zur Stellungnahme "Evolutionäre Weiterentwicklung des neuen Lohnsystems (NLS): Anforderungsprofile" eingeladen worden. Im Interesse unserer Stakeholder äussern wir uns spezifisch zu den Profilen der Support-Funktionen Administration 201-204, Technik 301-304, IT-Support 402-404 und Bereichsleitungen 501-503:

Gerne äussern wir uns dazu folgendermassen:

- Die überarbeiteten modernisierten Anforderungsprofile sind konsistent und aufeinander gut abgestimmt.
- Die angestrebte Erleichterung der Zuordnung zu konkreten Stellen erscheint uns noch nicht erreicht zu sein, sind doch viele Beschreibungen vage und lassen viel Interpretationsraum. Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung muss daher sein, vertiefte Kenntnisse der Anforderungsprofile und deren Zuordnungen in den Institutionen bei den Personalverantwortlichen im HR-Bereich sicherzustellen.
- Wir stellen fest, dass die Aufgabenschwerpunkte bei den Profilen 301-304 und 402-404 relativ konkret formuliert sind, hingegen in den Profilen 201-204 sehr allgemein. Besonders im administrativen Bereich wird dadurch ein grosser Interpretationsspielraum offengelassen, wodurch einen Profilwechsel zusätzlich erschwert werden kann.
- Anforderungsprofile 203/303_Anforderungsniveaus 5, Ausbildung und Kenntnisse: "*Ausbildung auf Niveau EFZ, ergänzt mit einer externen Fachausbildung*"
Wir verstehen nicht, was eine externe Fachausbildung in diesem Fall sein sollte und es ist uns auch nicht ersichtlich, warum neben dem EFZ noch eine zusätzliche Ausbildung gefordert wird.

In der vorbereitenden Fachkommission wurde beschlossen oder zumindest zugesagt, dass zu den Anforderungsprofilen ein Leitfaden erstellt werden soll. Ein solches *Weissbuch* ist in unseren Augen eine Voraussetzung, damit die überarbeiteten Anforderungsprofile konsistente Anwendung finden.

In einem solchen Weissbuch oder Leitfaden sollte auf folgende Punkte hingewiesen werden:

- Die ETH ist daran interessiert, dass ihre MA sich weiterentwickeln und unterstützt und fördert sie bestmöglich.
 - Damit ist einerseits gemeint, dass Mitarbeitenden, die für einen Funktionswechsel in Betracht kommen, die Möglichkeit gegeben wird, bestehende Lücken zwischen ihren Fähigkeiten und dem Anforderungsprofil der zukünftigen Funktion zu schliessen. Das Erlangen von Zertifizierungen sollte gelebter Alltag werden, damit internen Kandidaten Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.
 - Andererseits möchten wir darauf hinweisen, dass 70-80% der personellen Kompetenzen aus informellem Lernen am Lernort "Arbeitsplatz" resultieren. Grosses Wissen besteht z.B. bei administrativen und technischen Mitarbeitenden, ohne dass dieses durch entsprechende Dokumente belegt werden kann.
- Die Anforderungsprofile sind so aufgebaut, dass die aufgeführten Fähigkeiten nicht kumulativ vorhanden sein müssen, sondern der konkreten Stellenbeschreibung entsprechend möglichst passen. Dies ist insbesondere bei einer bereits bestehenden Anstellung in einen Profilwechsel wichtig (siehe oben).

Obwohl mit dieser Stellungnahme explizit keine generelle Überprüfung der Funktionsstufen verbunden ist und Ziel einzig die bessere Verständlichkeit der Einstufungen für alle Beteiligten (insb. Führungskräfte, Mitarbeitende, HR) sein soll, möchten wir auf die nachfolgenden weiteren Schritte hinweisen. Für uns sind unter anderem die folgenden Problemfelder noch zu bearbeiten:

- Höhe und Wirksamkeit der Leistungskomponente im NLS
- Personalgespräche
- Laufbahnentwicklung

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission