

BVW-Beauftragte statt. Danach erstellt eine mit dem entsprechend fachlichen Know-How ausgestattete Person ein Gutachten und last but not least entscheidet der Bewertungsausschuss über die Annahme oder Ablehnung sowie die Prämienhöhe des Vorschlags. Wir werden uns auch weiterhin sehr bemühen, die Bearbeitungszeit so kurz wie möglich zu halten.

Vor diesem Hintergrund ist das dreimonatige Begutachtungs- und Bewertungsverfahren für den ersten zur Prämierung anstehenden Verbesserungsvorschlag durchaus akzeptabel. Allerdings können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Bearbeitungszeitraum insofern etwas beeinflussen, als dass sie ihren Verbesserungsvorschlag so präzise wie nur möglich unterbreiten.

Darüber hinaus freuen wir uns über alle anderen Anregungen und Ideen, die an uns herangetragen werden, selbst wenn sie auf den ersten Blick nicht als prämiereif angesehen werden können. Wir versuchen dennoch, diesen Anregungen nachzugehen und sie entsprechend zu unterstützen.

Zuletzt sei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ganz herzlich gedankt, die das Betriebliche Vorschlagswesen in seiner Startphase mit ihren Verbesserungsvorschlägen tatkräftig unterstützt haben. Ich hoffe, dass Ihre rege Mitarbeit auch weiterhin bestehen bleibt.

Petra Engelbracht
BVW-Beauftragte

Aktuelles zur Fortbildung

Um das Fortbildungsprogramm für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Trier bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, führte die Fortbildungs-Kommission vor Ostern eine Fragebogenaktion zum Thema „Fortbildungsveranstaltungen“ durch. Der anonymisierte Fragebogen bestand aus einer DIN A 4 Seite und ließ sich problemlos in wenigen Minuten ausfüllen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten hiermit die Möglichkeit, Ihre Wünsche, Anregungen und Kritikpunkte zum Ausdruck zu bringen. Von ca. 550 verschickten Fragebögen, wurden nur 71 ausgefüllt zurückgeschickt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 12,9 %.

Einige dieser Anregungen, z.B. Konzentrations- und Gedächtnistraining, Gesprächstechniken, Büroorganisation, Teamarbeit etc. werden wir in die Themenvorschau für das Jahr 2003 aufnehmen. Die Auswertung der Veranstaltungszeiten ergibt eine deutliche Präferenz für den Vormittag und für die Wochentage Montag bis Donnerstag. Als Veranstaltungsform wird überwiegend der Kompaktkurs gewünscht. Wir werden versuchen, diese Aspekte bei der Planung des Fortbildungsprogramms 2003, soweit es möglich ist, mit einfließen zu lassen.

Auch im zweiten Halbjahr 2002 bauen wir den Bereich „Organisations- und Personalentwicklung“ im Fortbil-

dungsprogramm weiter aus. Aufgrund der positiven Resonanz auf den abgeschlossenen Kurs „Kompetent Führen“ wird diese Veranstaltung erneut angeboten. Auf Wunsch der Beteiligten wird der im vergangenen Jahr durchgeführte Kurs „Kompetent Führen“ als geschlossene Gruppe im nächsten Halbjahr weitergeführt. Der neu eingerichtete Kurs „Hochschulsekretärinnen auf neuen Wegen“ wurde ebenfalls sehr gut angenommen. Aufgrund der großen Nachfrage wird diese Veranstaltung erneut angeboten. Alle weiteren Informationen und Kursangebote können Sie dem Anfang Juli erscheinenden Fortbildungsprogramm 2002/2 entnehmen.

Abschließend möchten wir Sie auf einige aktuelle Weiterbildungsangebote aufmerksam machen:

- **Einführung in das Textverarbeitungsprogramm Word 2000**
Dieser Kurs beginnt bereits am 26. August 2002
- **Selbstbehauptung (Wen Do) – Grundkurs**
Dieser Kurs findet am 14. und 15. Oktober 2002 von 8.30–13.00 Uhr statt. Bitte beachten Sie hier den frühen Endtermin – 9. August 2002 – für Ihre Anmeldung.

Petra Engelbracht



 **Universität Trier**

PERSONAL ENTWICKLUNG ORGANISATION

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres „Newsletters“ vorstellen zu dürfen. Mit dem „Newsletter“ ist ein Informations- und Diskussionsforum für den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung geschaffen worden, das alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Trier anspricht.

In einer Zeit, in der sich die Rahmenbedingungen der Universität schneller und einschneidender ändern als dies früher der Fall war, nimmt die Bedeutung und Notwendigkeit einer systematischen Personalentwicklung deutlich zu. Personalentwicklung bedeutet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, zu motivieren und fortzubilden, sie zu informieren, zu motivieren und auf neue Aufgaben vorzubereiten. Eine erfolgreiche Personalentwicklung im Sinne von Qualifikation und Motivation bedarf einer entsprechenden Gestaltung der Organisationsstrukturen, der Arbeitssituation und der Tätigkeitsinhalte der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Information ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um sich rechtzeitig auf Veränderungsprozesse einstellen zu können. Daher ist die Universität Trier an einem Aus-

bau ihrer Informations- und Kommunikationsstrukturen interessiert. Der Newsletter soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über neue Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich informieren, sie frühzeitig in Veränderungsprozesse einbinden, zur Fortbildung anregen und eine intensive Kommunikation ermöglichen. Dabei soll insbesondere auf die Kreativität und Mitwirkung der Beschäftigten gesetzt werden. Für jede/n Einzelne/n können sich hieraus auch Entwicklungschancen ergeben.

Die Verantwortlichen des Newsletters werden alles daran setzen, diesen für Sie zu einer anregenden Lektüre zu machen. Ihre Leserbriefe, Meinungen und Kommentare sind herzlich willkommen.

Peter Schwenkmezger

Prof. Dr. Peter Schwenkmezger
(Präsident der Universität Trier)

Klaus Hembach

Dr. Klaus Hembach
(Stellv. Kanzler der Universität Trier)

Personalentwicklung – wem hilft das ?

Eine systematische Personal- und Organisationsentwicklung braucht unabhängig von den vorliegenden Rahmenbedingungen einen „langen Atem“. Daher ist die Universität auf die Unterstützung eines/r jeden Einzelnen angewiesen.

Geht es Ihnen nicht auch so? Man fragt sich schon seit geraumer Zeit, ob es am eigenen Arbeitsplatz in den kommenden Jahren noch irgendwelche neuen Perspektiven geben wird, ob man sich bis zur Rente ein für alle Mal in immer wiederkehrenden Routinen einzurichten hat, ob das Arbeitsklima im Team auf Dauer so unerfreulich bleiben soll und ob es tatsächlich kaum eine reelle Chance gibt, mal in ein andersartiges Aufgabengebiet zu wechseln.

Kein Aufstieg, kein Wechsel, keine Impulse – und keine Antworten auf eine Reihe solcher Fragen, so wird es achselzuckend auf dem Weg in die innere Immigration von

vielen Kolleg/innen gesehen. POE (Personal- und Organisationsentwicklung) soll heraushelfen aus diesem Jammertal. Sie kann freilich kein Allheilmittel und kein Rezept gegen jeden Frust sein. Aber, POE soll dazu beitragen, Erstarrung und Bremsen zu lösen, vor allem solche in den Köpfen – soll Wege und Perspektiven aufweisen, wie man/frau sich doch noch einmal in Bewegung setzen könnte – soll einem Wandel unserer Kooperationsformen

Newsletter 1/2002

- Personalentwicklung – wem hilft das?
- Führung und Zusammenarbeit
- Die Universität Trier erhält das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“!
- Erste Erfahrungen mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW)
- Aktuelles zur Fortbildung

Impressum

Verantwortlich
AG Personal- und Organisationsentwicklung
c/o Dr. Klaus Hembach, Stv. Kanzler

Redaktion
Petra Engelbracht, Stabstelle

Gestaltung
Harald Mitscher,
Alexandra Moos

Druck
Technische Abteilung

Auflage
1.400

Stand
Juni 2002

Mitglieder der Arbeitsgruppe POE

Anne Beßlich, Mitglied des Personalrates
Petra Engelbracht, Stabstelle
Dr. Klaus Hembach, Stv. Kanzler
Nicola Pospischil, Leiterin der Personalabteilung
Werner Rüffer, Vorsitzender des Personalrates
Claudia Winter, Frauenbeauftragte

und einem neuen Führungsstil auf die Sprünge helfen. Personal- und Organisationsentwicklung wird nicht von heute auf morgen alle erwünschten Veränderungen hervorbringen können. Dafür wird es zunächst zu viele Einwände von ängstlichen Bedenkenträger/innen, prinzipiellen Bremser/innen und notorischen Bürokrat/innen geben. Manche/r Vorgesetzte/r, dessen oder deren Führungsstil sich bislang vornehmlich im Kontrollieren und Anordnen erschöpfte, wird ein bisschen energischer angestoßen werden müssen als andere, die neue Aufga-

ben und Richtungswechsel durchaus als interessante Herausforderungen zu betrachten bereit sind. Kurz, es müssen schon mehr als nur eine Handvoll sein, die sich auf POE einlassen. Personal- und Organisationsentwicklung sollte insbesondere auch als von oben her gewollt und als unmissverständlich unterstützt wahrgenommen werden. Halbherzige Umsetzung oder dauerhaft geschützte Reservate für Betonköpfe werden von POE ansonsten zuletzt nicht vielmehr übrig lassen als bloß wolkiges Wortgesäusel. Werner Rüffer

Führung und Zusammenarbeit

Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit der Universität Trier werden derzeit von der Hochschulleitung in allen Bereichen der Universität zur Diskussion gestellt.

Ende 2000 wurden in einer gemeinsamen Erklärung des Präsidenten und des Personalrates der Universität Trier die Bausteine einer systematischen Personal- und Organisationsentwicklung präzisiert. Erste konkrete Ergebnisse dieser Arbeit sind in der Verabschiedung einer Dienstvereinbarung über die Fortbildung des Personals an der Universität Trier sowie in der Einführung des Betrieblichen Vorschlagswesens zu sehen.

Ein weiterer Baustein sind die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit. Sie sind als Anspruch und Leitlinie eines anzustrebenden kooperativen Führungsstils zu verstehen. Im März dieses Jahres stellte der Präsident der Universität einen ersten Entwurf dieser Führungsgrundsätze zur Diskussion. Sie sollen einen Beitrag leisten, den offenen Dialog zwischen Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ihre aktive Beteiligung an der Universitätsentwicklung zu fördern.

Nach ersten sehr positiven Reaktionen seitens der Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten wir diesen Diskussionsfaden noch einmal aufgreifen und Ihnen die Grundsätze erneut in Erinnerung rufen.

Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit an der Universität Trier

Die Universitätsentwicklung erfordert ein gewandeltes Selbstverständnis von Führung und Zusammenarbeit. Die Notwendigkeit einer Stärkung der Eigenverantwortung stellt erweiterte und veränderte Anforderungen an Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die nachfolgenden Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit sollen Leitlinie und Perspektive für eine kooperative Führung in der Universität sein. Sie dokumentieren einen Entwicklungsprozess und sollen helfen, ein konsensorientiertes Selbstverständnis zu erarbeiten, das über die reine Anwendung von Führungstechniken hinausgeht. Sie sollen gleichzeitig wichtige Impulse für die Verantwortungsbereitschaft und für die kontinuierliche Selbstreflexion der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermitteln. Die im folgenden vorgestellten Grundsätze sind keine Anleitung zur Regelung von Einzelkonflikten, sondern vielmehr als Wegweiser für eine zukunftsorientierte Gestaltung der Universitätsentwicklung aufzufassen:

1. Die Universität fordert und fördert selbständiges, ergebnisorientiertes und eigenverantwortliches Handeln ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Delegation von Aufgaben in klar abgegrenzten Kompetenz- und Verantwortungsbereichen.
2. Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam in den einzelnen Arbeitsbereichen konkrete personen- und aufgabenbezogene Ziele und erhalten Rückmeldung hinsichtlich ihrer Leistung und ihres Verhaltens.*
3. Teamarbeit sowie regelmäßige Gruppengespräche fördern sowohl eine wirksame, durch Respekt, Fairneß und ein hohes Maß an Kritikfähigkeit gekennzeichnete Zusammenarbeit als auch eine konstruktive und kooperative Konfliktregelung. Eine offene, direkte Information und Kommunikation bildet dabei die Grundlage, sofern keine Vertraulichkeitsgründe entgegenstehen.
4. Die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter streben gemeinsame Lösungsfindungen durch persönliche Kontakte, gute Erreichbarkeit sowie transparente Verwaltungsabläufe und Entscheidungswege an.
5. Die Universität fördert die fachlichen und sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen.
6. Auf der Grundlage einer potenzialorientierten Beurteilung unterstützt die Universität ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer individuell abgestimmten Weiterbildung.*
7. Zur langfristigen Realisierung und Sicherung einer effizienten Personal- und Organisationsentwicklung verpflichtet sich die Universität zu einer regelmäßigen Überprüfung der Erreichung ihrer Ziele, z.B. mittels qualitätsorientierter Evaluation oder angemessener Kennziffern.
8. Die Universität überprüft und verbessert fortlaufend ihre inhaltliche Aufgabenwahrnehmung, ihre organisatorischen Strukturen sowie ihre Verfahren und Prozesse.
9. Die Universität verfolgt das Ziel einer geschlechtersensiblen und familienorientierten Personalführung.

Petra Engelbracht

* Zielvereinbarungsorientierte Mitarbeitergespräche und potenzialorientierte Beurteilung sind durch Dienstvereinbarung zu regeln.

Die Universität Trier erhält das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“!

Am 17. Juni 2002 wurde im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in Berlin der Universität Trier, vertreten durch Herrn Dr. Klaus Hembach, stellvertretender Kanzler, das Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“ verliehen. Zuvor hatte der unabhängige Auditrat der Beruf & Familie gGmbH am 28. Mai 2002 der Universität Trier das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ zuerkannt. Die Universität Trier hatte sich als erste Hochschule diesem Auditierungsprozess gestellt.

Die Universität Trier erkannte frühzeitig, dass die langfristige Sicherung des Know-Hows der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Verringerung von Studienabbruch und Studiendauer bei Studierenden mit familiären Aufgaben nur durch eine ausgewogene Balance von universitären Zielen und persönlichen Belangen erreicht werden kann. Vor diesem Hintergrund wird das Audit „Familiengerechte Hochschule“ als ein Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung einer familienbewussten Hochschulpolitik eingesetzt.

Im Rahmen zweier Workshops wurde der Grad der Familienfreundlichkeit der Universität ermittelt und ein individueller Maßnahmenplan entwickelt. Die zu diesem Zweck gegründete Projektgruppe setzte sich neben Studierenden der Universität aus VertreterInnen von Hochschulleitung, Personalabteilung, Bibliothek, Personalrat, Studierendenwerk und Frauenbüro sowie aus den Fachbereichen zusammen.

Im Basis-Workshop erarbeitete die Projektgruppe unter Moderation zweier geschulter Auditorinnen einen umfangreichen Katalog von Ansatzpunkten für Verbesserungen. Auf dieser Grundlage trafen die TeilnehmerInnen im nachfolgenden Präsentations- und Zielfindungs-Workshop eine Auswahl ganz konkreter Zielvereinbarungen. Einige werden nachfolgend aufgelistet:

- Mit Blick auf eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit angestrebt.

- Es erfolgt eine Bestandsaufnahme zu Vereinbarkeitsproblemen im Zusammenhang mit Prüfungen bzw. Prüfungsbedingungen in den Fachbereichen.
- Um das vorhandene Potential der sich qualifizierenden WissenschaftlerInnen stärker auszuschöpfen, setzt sich die Hochschulleitung bei den Fachbereichen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifikation außerhalb eines Anstellungsverhältnisses ein.
- Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit an der Universität Trier werden um den Punkt einer familienbewussten und geschlechtssensiblen Personalführung ergänzt.
- Es soll eine systematische und regelmäßige Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie in verschiedenen Medien der Hochschule erfolgen (z.B. Uni-Journal, Newsletter, Internet).
- Der Ausbau der Kinderbetreuung an der Universität wird durch den Modellversuch Flexible Kinderbetreuung unterstützt.
- Die Universität ist bestrebt, den Wiedereinstieg nach längerer familienbedingter Beurlaubung durch geeignete Maßnahmen systematisch vorzubereiten.

Im März 2002 unterzeichnete der Präsident die mit ihm abgestimmten und als sehr anspruchsvoll bezeichneten Zielvereinbarungen und beantragte bei der Beruf & Familie gGmbH die Verleihung des Grundzertifikats „Familiengerechte Hochschule“. Die Arbeit der Projektgruppe hat sich gelohnt. Sie hat ihren Beitrag zur weiteren Attraktivitätssteigerung und Profilschärfung der Universität geleistet. Der Universität obliegt es, möglichst viele der angestrebten Ziele in den nächsten drei Jahren umzusetzen.

Petra Engelbracht

Erste Erfahrungen mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW)

Das Betriebliche Vorschlagswesen an der Universität Trier existiert seit etwas mehr als einem halben Jahr. Nun ist der Zeitpunkt gekommen, über erste Erfahrungen zu berichten.

Für alle die (noch) nicht wissen, was das Betriebliche Vorschlagswesen ist: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, Verbesserungsvorschläge einzureichen. Dadurch haben Sie die Möglichkeit, sich aktiv an der Fortentwicklung der Universität zu beteiligen. Nur Sie kennen vor Ort die konkreten Probleme und Schwierigkeiten und wissen am besten, wie sie gelöst werden können. Wir sind beim BVW auf Ihre kreative Mithilfe angewiesen. Ganz wichtig ist, dass Ihr Verbesserungsvorschlag einen bestehenden Zustand verbessert, für das vorgesehene Anwendungsfeld neu ist und immer einen Lösungsvorschlag enthält. Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Vorschlagsfibel oder im Internet unter www.uni-trier.de/zentral.htm.

Aber zurück zu den ersten Erfahrungen mit dem BVW: Nachdem das BVW in den ersten Monaten zögerlich angelaufen ist, können wir nach dem persönlichen Anschreiben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Präsidenten auf eine ganze Reihe von Verbesserungsvorschlägen blicken. Allesamt sind sie sehr interessant. Einige Verbesserungsvorschläge befinden sich derzeit im Begutachtungsverfahren, andere wiederum sind in der alltäglichen Arbeitspraxis an der Universität bereits so oder in ähnlicher Form realisiert. Wir hoffen, noch rechtzeitig zum Tag der offenen Tür am 29. Juni 2002 den ersten Verbesserungsvorschlag prämiieren zu können.

Von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird häufig gefragt, warum die Bearbeitungszeit eines Verbesserungsvorschlags so lang sei. Dazu ist zu sagen, dass eine faire und sorgfältige Bearbeitung des Verbesserungsvorschlags etwas Zeit braucht. Zunächst findet eine Vorprüfung nach sachlichen Kriterien durch die