

Der Bearbeitungsprozess eines Verbesserungsvorschlags bis zum Bescheid durch den Bewertungsausschuss dauerte im Durchschnitt drei bis vier Monate. Im Rahmen des Bearbeitungsprozesses sind auch einige kritische Punkte anzumerken. So ist auffällig, dass die Stellungnahmen der Gutachter/-innen oftmals negativ ausfielen. Selbst einzelne Teile des Verbesserungsvorschlags wurden kaum positiv bewertet. In einigen Fällen ließen die Stellungnahmen durchblicken, dass der/die Gutachter/-in den Verbesserungsvorschlag als persönliche Kritik aufgefasst und eine Abwehrhaltung eingenommen hat. Andere Gutachter/-innen sahen die Vorschläge schlicht als lästig an. Die Informationsbeschaffung der BVW-Beauftragten erwies sich teilweise als schwierig. Ihr wurden nicht immer genügend Informationen zur Verfügung gestellt. Es wäre

wünschenswert, wenn die Führungskräfte die Arbeit der BVW-Beauftragten noch stärker unterstützen würden.

Daneben sind aber auch positive Aspekte hervorzuheben. Die meisten Gutachter/-innen lieferten ihre Stellungnahmen termingerecht. Insgesamt gab es keine nennenswerten Verzögerungen. Einige Gutachten waren sehr detailliert und sorgfältig recherchiert worden. Sie ließen erkennen, dass die/der Gutachter/-in sich mit dem Verbesserungsvorschlag intensiv auseinandergesetzt hat. Diese Herangehensweise wäre für alle Gutachten empfehlenswert.

Petra Engelbracht
BVW-Beauftragte
E-Mail: engelb@uni-trier.de

Flexible Fortbildung an der Universität Trier

Die Universität Trier misst der Fortbildung des nichtwissenschaftlichen Personals weiterhin einen hohen Stellenwert zu. So sind die finanziellen Mittel für die interne Weiterbildung in Zeiten der Budgetierung und Haushaltssperren *nicht gekürzt* worden. Die Schwerpunkte des Fortbildungsprogramms der 2. Jahreshälfte 2003 liegen im Bereich der EDV, der Familiengerechten Hochschule sowie im Bereich der Gesprächstechniken und der sozialen Kompetenzen. Letztere umfassen Veranstaltungen zur Teamarbeit, ein Vertiefungsseminar zur Rhetorik sowie ein Servicekompetenztraining. Einige Referentinnen und Referenten dieser Seminare kommen aus den eigenen Reihen der Universität. Die Bestrebungen gehen dahin, die internen Fortbildungsangebote stärker auszubauen, da sie kostengünstiger als externe Schulungsmaßnahmen sind.

Die Einschränkungen im Etat der Fortbildung betreffen in erster Linie externe Fortbildungsveranstaltungen, da zu den Seminargebühren zusätzliche Reisekosten und gegebenenfalls Übernachtungsgelder hinzukommen. Derzeit noch gebührenfreie externe Fortbildungsangebote bietet das Ministerium des Innern und für Sport in Mainz an (www.ism.rlp.de). Der Schwerpunkt liegt hier auf der Fortbildung der (Nachwuchs-) Führungskräfte. Veranstaltungen zu aktuellen Hochschul-

themen bietet die Interuniversitäre Weiterbildung (IUW) an (www.iuw-online.de). Außerdem richten die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Mayen (www.fhoev-mayen.de) und die Kommunalakademie Rheinland-Pfalz in Mainz (www.komrp.de) fachliche Fortbildungsseminare mit neuen Angeboten im rechtlichen und wirtschaftlichen Bereich aus. Hier fallen jedoch Seminargebühren an.

Die Fortbildung an der Universität ist zum festen Bestandteil der Personalentwicklung geworden. Das Fortbildungsprogramm kann im Internet unter www.uni-trier.de/uni/fortbildung.htm eingesehen werden. Jeden Monat kommt die Fortbildungs-Kommission zusammen, um aktuelle Themen aufzugreifen, die anstehenden Aufgaben zu bearbeiten und die Finanzen zu überprüfen. Für Anregungen und Wünsche aus allen Bereichen der Universität ist die Kommission dankbar.

Abschließend soll noch auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung an der Universität während der Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden. Die flexible Kinderbetreuung „Rasselbande“ betreut stundenweise Kinder im Alter von 1 bis 10 Jahren. Dieses Betreuungsangebot gilt auch für außerregulären Betreuungsbedarf durch Studium und Beruf. Weitere Informationen sind bei Herrn Zisterer (Tel. 06 51-9 66 33 46 oder E-Mail: joerg.zisterer@t-online.de) erhältlich.

Roland Goergen
E-Mail: goergenr@uni-trier.de

Mitglieder der Arbeitsgruppe POE

Petra Engelbracht, Stabstelle
Dr. Klaus Hembach, Stv. Kanzler
Dirk Kasel, Abt. I
Armin Ott, Mitglied des Personalrates
Nicola Pospischil, Leiterin der Personalabteilung
Claudia Winter, Frauenbeauftragte

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 2003



Universität Trier

PERSONAL ENTWICKLUNG ORGANISATION

Führung und Zusammenarbeit

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der im Sommersemester 2002 vorgestellte 1. Entwurf der „Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit“ führte in der Universität zu lebhaften Diskussionen. Die vielfach geäußerte Kritik an sprachlichen Mängeln sowie Verständnisprobleme hat die AG Personal- und Organisationsentwicklung wie versprochen aufgegriffen. Die überarbeitete Fassung legen wir hiermit vor. Rückmeldungen sind erwünscht. Die ebenfalls häufig angesprochene Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit in einigen Bereichen der Universität kann man vor dem Hintergrund immer neuer Sparmaßnahmen noch schärfer formulieren: Sind die Vorstellungen über kooperative Führung nicht etwas für Schönwetterzeiten? Ich meine eindeutig nein. Gerade in Zeiten heftigen Wellengangs, der uns vor allem von außen aufgezwängt wird, kommt es meines Erachtens auf den Geist und das Klima in einer Institution an, ob sie die Stürme halbwegs unbeschadet übersteht. Arbeiten Sie bitte mit daran.

Ihr Klaus Hembach

Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit an der Universität Trier

Die Universitätsentwicklung erfordert ein gewandeltes Selbstverständnis von Führung und Zusammenarbeit. Dies geht einher mit einer stärkeren Eigenverantwortung von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellt diese vor veränderte Anforderungen. Die nachfolgenden Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit sollen Leitlinie und Perspektive für eine kooperative Führung in der Universität sein. Sie stellen einen Entwicklungsprozess dar, der ein neues Verständnis von betrieblicher Zusammenarbeit formuliert. Dies erfordert mehr Mut, Verantwortung zu übernehmen, und die Bereitschaft, das eigene Handeln zu hinterfragen.

- Wir fordern und fördern selbständiges, ergebnisorientiertes und eigenverantwortliches Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir übertragen ihnen Aufgaben in klar abgegrenzten Zuständigkeitsbereichen.
- Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbaren gemeinsam konkrete Ziele und erhalten Rückmeldung hinsichtlich ihrer Leistung und ihres Verhaltens.

- Wir fördern Teamarbeit sowie regelmäßige Gruppengespräche, die durch Respekt, Fairneß und ein hohes Maß an Kritikfähigkeit gekennzeichnet sind. Eine offene und direkte Kommunikation ist hierbei die Grundlage.
- Wir streben gemeinsame Lösungen an, in dem wir durchschaubare Verwaltungsabläufe schaffen, Entscheidungswege offen legen und gut erreichbar sind.
- Wir sind bereit, Konflikte offen und direkt miteinander auszutragen.
- Die Führungskräfte fördern die fachlichen und sozialen Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Fort- und Weiterbildung.
- Alle sind offen für Ideen und Vor-

Newsletter 1/2003

- Führung und Zusammenarbeit
- Die Familiengerechte Hochschule im Praxistest
- Erfolgreiche Bewährungsprobe des Betrieblichen Vorschlagswesens
- Flexible Fortbildung an der Universität Trier

schläge zur Verbesserung von Strukturen, Verfahren und der Aufgabenbewältigung.

- Wir fördern eine familienorientierte Personalführung und sind sensibel für die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern.

- Um eine wirkungsvolle Personal- und Organisationsentwicklung langfristig zu realisieren, verpflichtet sich die Universität, ihre qualitativen und quantitativen Ziele regelmäßig zu überprüfen.

Dr. Klaus Hembach
E-Mail: hembach@uni-trier.de

Die Familiengerechte Hochschule im Praxistest

Nach der Verleihung des Grundzertifikats „Familiengerechte Hochschule“ im Sommer 2002 begann der „Praxistest“ an der Universität. Über die Umsetzung erster Zielvereinbarungen wurde bereits in der Ausgabe vom Dezember 2002 informiert. Die nun folgenden Ausführungen schliessen den Bericht ab (2. Teil).

In der vergangenen Ausgabe des Newsletters wurden Ihnen vier Handlungsfelder (Verbesserung der Kommunikation, Ausbau der Kinderbetreuung, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie Erweiterung der Führungskompetenzen um Familienorientierung) und ihre dazugehörigen Zielvereinbarungen vorgestellt. In diesen Feldern hat der Umsetzungsprozess bereits begonnen. In der Praxis stellte sich heraus, dass je präziser und verbindlicher die Zielvereinbarungen formuliert waren, desto schneller und leichter der Weg ihrer Umsetzung ist. Heute erhalten Sie einen Überblick über die bislang ausstehenden drei Handlungsfelder. In diesen muss die Umsetzung der Zielvereinbarungen noch stärker angestoßen werden. Hier ist insbesondere die Hochschulleitung gefragt, weitere Impulse zu setzen und nachzufassen.

Berücksichtigung von Familienarbeit in Prüfungsordnungen

Für Studierende sind besonders Prüfungssituationen schwer mit der Kindererziehung vereinbar. Hohe Arbeitsbelastungen führen dazu, dass studierende Eltern Prüfungen vor sich herschieben, verlängerte Studienzeiten in Kauf nehmen oder das Studium abbrechen. Als vereinbarte Ziele gelten: die Bestandsaufnahme von Familienvereinbarkeit im Zusammenhang mit Prüfungsbedingungen in den Fachbereichen, die Aufnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit in Prüfungsordnungen und das Engagement für die Aufnahme entsprechender Regelungen in die Rahmenprüfungsordnungen. Die Bestandsaufnahme wird im Frühjahr abgeschlossen sein.

Verbesserung der Vereinbarkeit wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familie

Die Phase wissenschaftlicher Weiterqualifizierung fällt häufig in den Lebensabschnitt, in dem auch die Entscheidung für oder gegen eine Familiengründung getroffen wird. Insbesondere Frauen treffen die Entscheidung für oder gegen eine Habilitation meist im Sinne einer Entweder-Oder-Entscheidung. Promovierenden ohne Anstellung an der Universität (z.B. Stipendiatinnen mit Wiedereinstiegsstipendium) fehlt häufig die Anbindung an ihre Hochschule und deren Infrastruktur. Zu den vereinbarten Zielen zählen: die hochschulinterne Diskussion über Bedingungen und Konsequenzen familienbedingter Beurlaubungen auf Qualifikationsstellen und die Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Qualifizierung ohne Anstellungsverhältnis an der Universität.

Planung und Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach der Familienphase

Maßnahmen zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach einer familienbedingten Beurlaubung schaffen mehr Planungssicherheit für die Hochschule bzw. für die betroffene Abteilung. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, psychologische Hürden für den Wiedereinstieg auf Seiten der Beschäftigten zu vermeiden bzw. abzubauen. Dazu werden Maßnahmen zur systematischen Vorbereitung auf den Wiedereinstieg erarbeitet.

Neben dem Anstoßen einiger Zielvereinbarungen hat sich die Universität Trier für die nächsten zwei Jahre eine Reihe von Zielvereinbarungen vorgenommen, die sie realisieren möchte:

- Um den **beruflichen Wiedereinstieg** systematisch vorzubereiten, werden von der Personalabteilung zunächst Verteilerlisten erstellt. Damit

können den ElternzeitnehmerInnen regelmäßige Informationen zugesendet werden. Der Entwurf eines Gesprächsleitfadens durch die Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung soll MitarbeiterInnengespräche vor dem Aus- und vor dem Wiedereinstieg unterstützen.

- Die **Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie** wird weiter verbessert, indem die Internetseiten der zentralen Studienberatung um die Kategorie „Studieren mit Kind“ ergänzt werden. Dort werden zusätzliche Informationen, Links zu anderen Informationsstellen und entsprechende Broschüren zur Verfügung gestellt. Gegen Ende dieses Jahres wird eine MitarbeiterInnenbefragung in Zusammenarbeit mit dem Personalrat durchgeführt, die Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie berücksichtigt.

- Der **Ausbau der kindgerechten Infrastruktur** wird vorangetrieben. Die Universität wird in den zentralen Gebäuden für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich zusätzliche Wickelbretter anbringen und sichtgeschützte Nischen zum Stillen einrichten.

- Auch die **familienorientierten Führungskompetenzen** werden weiter ausgebaut: Die/der Vorsitzende eines Selbstverwaltungsgremiums soll mit den Mitgliedern während der Konstituierung familienfreundliche Sitzungstermine abstimmen.

Gleichzeitig werden die bereits in der Umsetzungsphase befindlichen Zielvereinbarungen begleitet und weiter vorangetrieben.

Petra Engelbracht
E-Mail: engelb@uni-trier.de

Erfolgreiche Bewährungsprobe des Betrieblichen Vorschlagswesens

Im April dieses Jahres wurde die überarbeitete Dienstvereinbarung über das Betriebliche Vorschlagswesen vom Präsidenten und vom Personalrat verabschiedet. Damit hat das Betriebliche Vorschlagswesen seine achtzehnmonatige Bewährungsprobe erfolgreich durchlaufen und sich an der Universität Trier etabliert.

Im März 2003 lief die achtzehnmonatige Probelaufzeit der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Vorschlagswesen aus. Damit war der Zeitpunkt gekommen, an dem die Frage gestellt wurde: Hat sich das BVW in den letzten Monaten bewährt? Soll es in der bestehenden Form weitergeführt werden? Gleichzeitig fand im März erstmalig die offizielle Überreichung der Anerkennungsurkunden durch den Präsidenten der Universität, Herrn Professor Schwenkmezger, an zwei Vorschlagenden statt. Prämiert wurde einmal ein Vorschlag zur Steigerung der Attraktivität des Betrieblichen Vorschlagswesens. Hier sollten Beispiele für Verbesserungsvorschläge auf der Homepage des BVW präsentiert werden. Der andere Vorschlag zielte auf die Reduzierung der Auflagenhöhe des UNI-Journals ab. Beide Verbesserungsvorschläge sind in der Zwischenzeit umgesetzt worden.

Die Hochschulleitung hat die oben gestellten Fragen zur Bewährungsprobe des BVW eindeutig mit Ja beantwortet. Daher wurde im April dieses Jahres eine überarbeitete Dienstvereinbarung über das Betriebliche Vorschlagswesen an der Universität Trier zwischen dem Präsidenten und dem Vorsitzenden des Personalrates verabschiedet. Sie finden die überarbeitete Version im Internet unter www.uni-trier.de/ImpressumBVW.htm. Die größte Veränderung ist in der unbefristeten Geltungsdau-

er zu sehen. Darüber hinaus wurde das Prämiensystem etwas flexibler gestaltet.

Der Erfahrungsbericht der BVW-Beauftragten zeigt, dass das BVW sich bei den Beschäftigten in der Universität Trier etabliert hat. Die bisher eingereichten Verbesserungsvorschläge sind sehr vielfältig. Die Vorschläge, die der Universität ein größeres Einsparpotential ermöglichen, stehen jedoch noch aus.

Insgesamt sind in den letzten Monaten 41 Verbesserungsvorschläge eingereicht worden. Das Begutachtungsverfahren durchliefen 15 Vorschläge. Von diesen hat der Bewertungsausschuss 3 Vorschläge anerkannt und prämiert (siehe Abbildung). Der größte Teil der anderen Verbesserungsvorschläge wurden zu meist im Vorfeld abgelehnt. Einige Vorschläge sind als Anregungen aufgegriffen und in Gesprächen mit den betroffenen Abteilungen oder Fachbereichen diskutiert und sofort umgesetzt worden. Die Prämienhöhe belief sich in den vergangenen Monaten auf insgesamt 360 Euro. Detailliertere Ausführungen können Sie dem Erfahrungsbericht zum BVW im Internet unter www.uni-trier.de/ImpressumBVW.htm entnehmen.

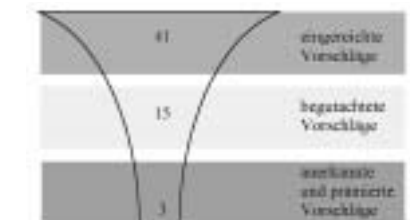


Abbildung: Anzahl der Verbesserungsvorschläge im Bearbeitungsprozess