



Universität Trier

PERSONAL ENTWICKLUNG ORGANISATION

Beginn der Führungskräftefortbildung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in diesem Jahr möchte die Hochschulleitung einen weiteren wesentlichen Baustein des Personalentwicklungskonzeptes der Universität Trier umsetzen. Gemeint ist die Führungskräfteentwicklung. Die Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung und nehmen in der Personalentwicklung eine Schlüsselstellung ein. Es genügt nicht, darauf zu vertrauen, dass aus Fachkompetenz und Berufserfahrung automatisch Führungskompetenz erwächst. Neben fachlichen und Problemlösungsfähigkeiten sowie erfolgsorientiertem Denken und Handeln sind auch Anforderungskriterien wie Mitarbeiterführung, Kommunikation und Zusammenarbeit sowie persönliche Souveränität einzufordern und zu fördern. Hierfür müssen gezielte Seminare, Workshops und Gesprächsrunden fester Bestandteil einer Führungskräfteentwicklung werden. Darüber hinaus hat die Mitarbeiterbefragung 2004 in verschiedenen Bereichen der Universität Führungsdefizite erkennen lassen.

Vor diesem Hintergrund wird an der Universität erstmalig eine modulare Führungskräftefortbildung in Zusammenarbeit mit einem externen Weiterbildungsanbieter durchgeführt. Hierzu konnte die Beratungsgesellschaft „Communicata“ aus Herrenberg gewonnen werden. Sie arbeitet im Bereich der Führungskräftebildung seit einigen Jahren erfolgreich mit dem Ministerium des Innern und für Sport zusammen. Für die Inhouse-Schulung sind 4 Basismodule à 1,5 Tage vorgesehen. Dabei werden die Themen „Sich und andere führen“, „Führen durch Gespräche“, „Teamsteuerung“ und „Konfliktmanagement“ abgedeckt. Die Gruppengröße beträgt maximal 12 Personen. Alle Schulungen finden außerhalb der Universität Trier statt.

Die Module basieren inhaltlich auf dem in der Universität angestrebten kooperativen Führungsstil im Sinne der Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit. Dieser soll von der obersten Füh-

rungsebene auch entsprechend positiv motivierend vorgelebt werden, so dass der kooperative Führungsstil von allen Beschäftigten als die eindeutige und verbindliche Ausrichtung der Universität empfunden wird. Die Umsetzung der Führungskräftefortbildung erfolgt daher top-down, die Teilnahme ist für die Führungskräfte verbindlich.

Den Anfang übernimmt die oberste Führungsebene, bestehend aus Präsident, Vizepräsidenten und Kanzler. Sie wird sich in einem Auftakt-Workshop Ende März 2007 unter Moderation der „Communicata“ mit diesem Thema auseinandersetzen. An dem Workshop sollen bereits die Führungskräfte der Zentralen Einheiten sowie die Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter der Verwaltung teilnehmen. Das erste Modul dieser Entwicklungsreihe wird im Mai 2007 stattfinden.

Mit freundlichen Grüßen
Professor Dr. Peter Schwenkmezger

Newsletter 1/2007

- Beginn der Führungskräftefortbildung
- Aktuelle Informationen zur Fortbildung
- Belegung des Betrieblichen Vorschlagswesens
- Zum Umsetzungsstand der familiengerechten Ziele der Universität Trier
- Neue Mitglieder in der AG POE

Aktuelle Informationen zur Fortbildung

Wie Sie dem neuen Fortbildungsprogramm für das erste Halbjahr 2006 bereits entnehmen konnten, hat die edv-gestützte Kursanmeldung eine neue Adresse erhalten, die, so hoffe ich, etwas einprägsamer ist. Sie lautet:

www.uni-trier.de/fortbildung

Lassen Sie mich ein kurzes Resümee zum Stand der Fortbildungsveranstaltungen im letzten Halbjahr (2006) ziehen:

Die insgesamt 20 Veranstaltungen wurden von ca. 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht. Von den Teilnehmenden waren zwei Drittel weiblichen und ein Drittel männlichen Geschlechts. Insbesondere die Sprachkurse wie auch der Kurs zur neuen deutschen Rechtschreibung waren schnell ausgebucht und verzeichneten längere Wartelisten. Letzterer war derart gefragt, dass wir uns entschieden, einen zweiten Kurs anzubieten. Dankenswerterweise war der Referent gerne bereit, unserer Bitte nachzukommen. Auch die Sprachkurse stießen bei den Beschäftigten auf großes Interesse. Unseren neuen Dozentinnen und Dozenten möchte ich an dieser Stelle zu ihrem gelungenen Einstand gratulieren. Die große positive Resonanz der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer zeigt, dass wir mit der Neustrukturierung der Sprachkurse den richtigen Weg eingeschlagen haben und diesen entsprechend fortsetzen werden. Ich würde mich sehr freuen, wenn das nun vorliegende Fortbildungsprogramm wieder Ihr Interesse findet.

Die Evaluation der bisher stattgefundenen Fortbildungsveranstaltungen hat eine sehr positive

Bewertung der Veranstaltungen hervorgebracht. Die Veranstaltungsinhalte wurden von den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer jeweils mit den Noten sehr gut bis gut bewertet. Die Beurteilung der Organisation fiel ebenfalls gut aus. Die Erfüllung der Erwartungen der Teilnehmenden an den besuchten Kursen bewegte sich zwischen den Noten sehr gut und gut. Dies führte insgesamt zu einer guten bis sehr guten Gesamtbewertung der Fortbildungskurse. Lediglich die Kurse zum Arbeitsschutz wurden von den Teilnehmenden in die Notenkategorie zwischen gut und befriedigend eingestuft. Dies gilt sowohl für die Veranstaltungsinhalte und die -organisation als auch für die Gesamtbewertung. Hier wünschten sich die Kursteilnehmer und -teilnehmerinnen verstärkt Hinweise und Möglichkeiten zur praktischen Umsetzung des vorgetragenen Inhaltes.

Abschließend möchte ich Sie noch darauf aufmerksam machen, dass im laufendem Jahr – vor dem Hintergrund des kürzlich in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – im Hause geeignete Schulungsmaßnahmen im Rahmen dienstlicher Veranstaltungen angeboten werden. Diese Fortbildungsmaßnahmen sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einerseits auf die unerlaubten Benachteiligungstatbestände hinweisen und andererseits darauf hinwirken, dass solche Benachteiligungen künftig unterbleiben. Über weitere Einzelheiten zu diesen Fortbildungsmaßnahmen werden Sie rechtzeitig informiert.

Petra Engelbracht
Fortbildungsbeauftragte
engelb@uni-trier.de

Belebung des Betrieblichen Vorschlagswesens

Seit dem Start des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) im November 2001 sind 111 Verbesserungsvorschläge (VV) eingereicht worden. Davon wurden 6 Vorschläge vom Bewertungsausschuss anerkannt und bewertet.

In den vergangenen Jahren sank die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge kontinuierlich. Wurden in den Jahren 2002 und 2003 noch 35 bzw. 34 VVs eingereicht, waren es 2004 nur noch 20 VVs. In den Jahren 2005 und 2006 reduzierte sich die Zahl der eingereichten VVs auf 11. Für diesen Rückgang sind verschiedene Gründe verantwortlich: Die Anzahl der anerkannten VVs ist niedrig, d.h. die Motivation des/r Vorschlagenden für ein erneutes Einreichen eines VVs ist gering. Die Gutachten fallen häufig ablehnend aus. Zudem benötigt ihre Erstellung deutlich mehr Zeit als angegeben. Dies führt zu einer verzögerten Anerkennung. Damit hat sich im Laufe der Jahre insgesamt die Bearbeitungszeit von 3–4 Mona-

ten auf 6–7 Monaten verlängert. Darüber hinaus sind in der Vielzahl der Fälle die eingereichten VVs nur gering ausgearbeitet. Es gibt kaum VVs mit errechenbaren Vorteilen. Auch dies erklärt die geringe Anerkennungsquote. Last not least sollten bislang nur Verbesserungsvorschläge außerhalb des eigenen Arbeitsbereichs eingereicht werden.

Die genannten Gründe zeigen demnach, dass das BVW einer grundlegenden Weiterentwicklung bedarf, soll es denn für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Universität wieder attraktiver werden. Vor diesem Hintergrund trafen sich die Mitglieder des Bewertungsausschusses und die BVW-Beauftragte mit der Hochschulleitung sowie weiteren Experten zu einem gemeinsamen „Brainstorming“ im Juli letzten Jahres. Als Experten waren Herr Professor Antoni und Herr Dr. Vedder geladen. Im Rahmen einer angeregten Diskussion wurden zahlreiche Vorschläge entwickelt. Daraufhin beriet der

Bewertungsausschuss im Oktober letzten Jahres noch einmal über die erarbeiteten Vorschläge und entschied sich, die Folgenden zur Weiterentwicklung zu empfehlen:

- Das Einreichen von Verbesserungsvorschlägen aus dem eigenen Arbeitsbereich wird ausdrücklich befürwortet. Gleiches gilt auch für die Vorlage von Teamvorschlägen unter Berücksichtigung des/der Vorgesetzten.
- Es soll eine Datenbank zu Informations- und Dokumentationszwecken eingerichtet werden. Diese wird bereits eingereichte Verbesserungsvorschläge sowie den jeweiligen Bearbeitungsstand des VVs umfassen. Das Einreichen von Verbesserungsvorschlägen erfolgt weiterhin über Frau Engelbracht. Hierfür wird eine elektronische Formularmaske auf der Homepage „Betriebliches Vorschlagswesen“ ins Internet gestellt.
- Einmal im Jahr soll die Verlosung eines Geschenkes unter den eingereichten Vorschlägen erfolgen. Bei dem Geschenk sollte es sich um eine Sachprämie handeln, die auch einen gewissen Anreiz für die Beschäftigten darstellt.

- Das BVW zur Führungsaufgabe der Vorgesetzten zu machen, wird befürwortet. Es sollte im Rahmen der Führungskräftebildung als Thema integriert werden. Dies wird aber eher als Aufgabe der Hochschulleitung gesehen.
- Der Bewertungsausschuss spricht sich für die Einladung eines Experten der Universität Karlsruhe zu einem Vortrag aus, da diese Hochschule über langjährige Erfahrungen im BVW verfügt.

Die ausgewählten Vorschläge des Bewertungsausschusses haben nur Empfehlungscharakter, denn für die genannten Veränderungen muss die Dienstvereinbarung über das Betriebliche Vorschlagswesen entsprechend angepasst werden. Dies fällt in den Zuständigkeitsbereich der Hochschulleitung.

Über die weitere Entwicklung im Betrieblichen Vorschlagswesen werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Petra Engelbracht
BVW-Beauftragte
engelb@uni-trier.de

Zum Umsetzungsstand der familiengerechten Ziele der Universität Trier

Die Universität Trier erhielt im Juni 2005 das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ für weitere drei Jahre und schloss den Re-Auditierungsprozess erfolgreich ab. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, ihr familienfreundliches Engagement in der Personalpolitik und bei den Studienbedingungen fortzuführen. Bis zum Jahr 2008 sind nun neun Zielvereinbarungen in sechs verschiedenen Handlungsfeldern umzusetzen. Darüber hinaus wurden drei zusätzliche Ziele entwickelt und in den Kanon der Zielvereinbarungen aufgenommen. Detaillierte Informationen zu allen Zielvereinbarungen können Sie dem Jahresbericht 2005/2006 auf der Homepage der Arbeitsgruppe POE entnehmen.

Dieser Beitrag soll Ihnen einen Überblick über die in den letzten eineinhalb Jahren (Juni 2005 bis Dezember 2006) bereits umgesetzten Zielvereinbarungen geben:

- Das Ziel, einen erweiterten Mehrstundenausgleich in begründeten, familiär bedingten Einzelfällen, umzusetzen, gelang relativ schnell. Hierzu wurde die Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit an der Universität Trier im Sommer 2005 um einen entsprechenden Passus ergänzt (Teil 1, Punkt 5, Unterpunkt 3c).
- Gleichzeitig erhielten die Dekane der Fachbereiche I und V ein Anschreiben des Präsidenten mit der Bitte um Berücksichtigung familienfreundlicher Gremienzeiten. Nunmehr haben alle Fach-

bereiche an der Universität sich einvernehmlich auf familienfreundliche Gremienzeiten geeinigt.

- Ebenfalls im Sommer 2005 konnte die Dienstvereinbarung über die Fortführung von alternierender Telearbeit abgeschlossen und veröffentlicht werden.
- In der zweiten Jahreshälfte 2005 ist ein Gesamtkonzept zur Personalentwicklung für die Universität Trier erarbeitet worden. Neben der Dokumentation einzelner Handlungsfelder im Bereich der Personalentwicklung wurde der derzeitige Bearbeitungsstand (Ist-Stand) in den Feldern erfasst sowie zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten vorgestellt. Die Broschüre ist Anfang 2006 an alle Beschäftigten versandt worden.
- In 2006 wurde die Konzeption einer Führungskräftebildung des nichtwissenschaftlichen Personals auf den Weg gebracht. Nach Zustimmung der Hochschulleitung sind Schulungsangebote von externen Weiterbildungsanbietern eingeholt und geprüft worden. Start der Führungskräftebildung ist Frühjahr 2007. Diese Schulungsmaßnahme stellt eine Konsequenz der ausgewerteten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2004 dar.
- Im Zuge einer Situationsanalyse zur bisherigen Öffentlichkeitsarbeit der Universität erfolgte eine Sichtung der relevanten Internetseiten und entsprechenden Broschüren. Das Logo „audit familiengerechte hochschule“ wurde an zentraler

Stelle der Homepage der Universität platziert. Die Vorschlagsfibel zum BVW und die Broschüre „Studieren mit Kind“ wurden entsprechend überarbeitet.

- Das Faltblatt „Familiengerechte Universität Trier“ in deutscher, englischer und französischer Sprache ist fertiggestellt und an verschiedenen Stellen erhältlich.
- In einem ersten Schritt sind für das Ziel der Beseitigung struktureller Hindernisse für Kinderbetreuung an Hochschulen erstmals die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen an der Universität Trier dafür geschaffen worden, die Ferienbetreuung von Bedienstetenkindern zu unterstützen.
- Das Ziel der Entwicklung und Umsetzung von ausgezeichneten Rahmenbedingungen für eine optimal betreute Promotion an der Universität Trier unter Berücksichtigung des Aspekts der Familienvereinbarkeit wurde ebenfalls angegangen. Mit der Einrichtung eines Graduiertenzenentrums ist man diesem Ziel einen Schritt näher gekommen. Das neu geschaffene Informationszentrum bietet individuelle Beratung sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Eine Praktikumsbörse und ein Netzwerkaufbau runden das Angebot ab.
- An einer weiteren Zielvereinbarung, die das erleichterte Mitbringen von Kindern an den Dienort in Ausnahmesituationen zum Ziel hat,

wird derzeit gearbeitet. Hierzu bedurfte es zunächst einer Überprüfung der Raumsituation an der Universität. Nach einem erfolgreichen Erfahrungsaustausch mit anderen Institutionen und Universitäten und der dort gemachten positiven Erfahrungen mit einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer, hat sich die Hochschulleitung entschieden, einen entsprechenden Raum im Drittmittel-Gebäude zur Verfügung zu stellen und probeweise für ein Jahr ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer einzurichten. Das Zimmer wird über einen funktionsfähigen Arbeitsplatz mit Internet- und Telefonanschluss verfügen. Parallel wird für Spiel- und Schlafmöglichkeiten des Kindes gesorgt. Weitere Informationen erhalten Sie hierzu in den nächsten Monaten.

Insgesamt sind in dem anvisierten Zeitraum von Juni 2005 bis Ende 2006 eine ganze Reihe von Zielen erfolgreich realisiert worden. Einige Zielvereinbarungen, insbesondere zum Studium und zur wissenschaftlichen Qualifizierung, sind von einer konkreten Umsetzung jedoch noch weit entfernt. Aber auch hier ist die Universität Trier weiterhin bestrebt, sich entsprechend zu engagieren und für ihre selbst gesetzten Ziele einzustehen.

Petra Engelbracht
engelb@uni-trier.de

Neue Mitglieder in der AG POE

Als neue Mitglieder in der Arbeitsgruppe POE dürfen wir Herrn Dr. Peter Leinen, Leiter des URT, Herrn Fritz Ortolf, Fachbereichsreferent FB IV, Frau Dr. Elisabeth Tressel, Fachbereichsreferentin FB VI sowie Herrn Marc Gerold, Abteilungsleiter der Technik, herzlich willkommen heißen.

Die Arbeitsgruppe POE hat in den letzten Wochen zur Erleichterung des Einstiegs in den

neuen Arbeitsplatz für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Begrüßungsmappe mit Informationsmaterialien zusammengestellt und für die Vorgesetzten eine Checkliste zur Vorbereitung und Durchführung einer systematischen Startphase erarbeitet. Beides wird in der Personalabteilung vorgehalten und kann dort abgerufen werden.

Impressum

Verantwortlich

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

Redaktion

Petra Engelbracht, Stabsstelle K

Gestaltung

Harald Mitscher,
Alexandra Moos

Druck

Technische Abteilung

Auflage

1.350

Stand

März 2007

Mitglieder der Arbeitsgruppe POE

Dorothee Adam-Jäger, Frauenbeauftragte

Judith Berg, Abt. III

Petra Engelbracht, Stabsstelle K

Marc Gerold, Leiter der Technischen Abteilung

Dr. Klaus Hembach, Kanzler

Dirk Kasel, Abt. I

Mechthild Kesten-Turner, Personalrat

Dr. Peter Leinen, Leiter des URT

Fritz Ortolf, Fachbereichsreferent FB IV

Nicola Pospischil, Leiterin der Personalabteilung

Dr. Elisabeth Tressel, Fachbereichsreferentin FB VI