

zung dieses Vorschlages ließ nicht lange auf sich warten.

Leider konnten Frau Sallet und Herr Dr. Vedder ihre Anerkennsurkunden nicht mehr persönlich entgegennehmen, da beide Ende 2007 aus der Universität Trier ausgeschieden sind und sich beruflich neu orientiert haben. Wir wünschen Beiden von dieser Stelle aus alles Gute für ihren weiteren beruflichen Werdegang.

Insgesamt trug die Verleihung der Anerkennsurkunden auf dem Neujahrsempfang des Präsidenten zu einer spürbaren Aufwertung der Verbesserungsvorschläge und Belebung des Vorschlagswesens bei. Alle Beteiligten waren sich einig, dass dies ein gelungener Auftakt zum Jahresbeginn war und alljährlich wiederholt werden sollte.

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



 **Universität Trier**

## Familiengerechte Hochschule

*Im Bereich der familiengerechten Hochschule sind insbesondere zwei Entwicklungen hervorzuheben. Zum einen hat die Universität sich an einer Projektausschreibung „Familie in der Hochschule“ beteiligt, zum anderen steht eine erneute Reauditierung im März 2008 an.*

Um das familienfreundliche Engagement der Universität Trier auch in den nächsten Jahren weiter voranzubringen, hat die Universität im November letzten Jahres an einer Projektausschreibung zum Thema „Familie in der Hochschule“, die gemeinsam von der CHE und der Bosch-Stiftung gefördert wird, teilgenommen. Insgesamt sollen acht Hochschulen, darunter wenigstens vier aus den neuen Bundesländern, ermittelt werden, die beispielhafte Praxis für Familie in der Hochschule entwickeln und in die Breite tragen. Dazu soll ein best practice-Club ins Leben gerufen werden, der gleichzeitig konzeptionell und umsetzungsorientiert arbeitet. Jede der ausgewählten acht Hochschulen wird über zwei Jahre mit einem Betrag von bis zu 100.000 Euro gefördert. Eine Entscheidung über die Förderung und die Aufnahme der ausgewählten Hochschulen in den best practice-Club wird durch eine Jurysitzung Anfang 2008 getroffen und voraussichtlich im Februar 2008 mitgeteilt.

Darüber hinaus strebt die Universität Trier in diesem Jahr eine weitere Reauditierung der familiengerechten Hochschule an. Hierzu wird am 4. März 2008 ein ganztägiger Reauditierungs-Workshop unter der Leitung der beiden Auditorinnen Frau Dr. Rahner und Frau Bald stattfinden. Der Teilnehmerkreis des Workshops wird auch diesmal wieder breit gefächert sein. Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops verfügen bereits über einschlägige Erfahrungen im Auditierungsprozess, da sie zum Teil an den beiden vorangegangenen Workshops in den Jahren 2003 und 2005 teilgenommen hatten. Für die „Neulinge“ in der Runde wird es hingegen ein sehr interessanter und ergebnisorientierter Arbeitstag. Neben der Bewertung der bisher erfolgreich umgesetzten Zielvereinbarungen der letzten drei Jahre sollen weiterführende Zielsetzungen zum Themenkomplex Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf erarbeitet werden. Nach Abschluss des Workshops werden die aufgestellten Zielvereinbarungen dem Präsidenten vorgestellt. Mit seiner Unterschrift unter die zukünftigen Zielvereinbarungen wird der Antrag auf Reauditierung dann bei der beruf&familie gGmbH eingereicht. Mit einer Entscheidung ist im Frühjahr 2008 zu rechnen.

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

# PERSONAL ENTWICKLUNG ORGANISATION

## Wiederholung der Mitarbeiterbefragung

*Für Anfang Februar 2008 ist die Wiederholung der Mitarbeiterbefragung von 2004 geplant. Um die in den letzten vier Jahren stattgefundenen Veränderungen bzw. den neuen Handlungsbedarf erkennen zu können, wird der damalige Fragebogen mit nur geringfügigen Änderungen erneut eingesetzt. Bitte nehmen Sie sich die Zeit, den Fragebogen auszufüllen und tragen Sie somit zu einem hohen Rücklauf bei.*

Zurückgehend auf eine Anregung des Personalrates hat die Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung 2004 erstmals eine Befragung des wissenschaftsstützenden Personals in den Fachbereichen und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zentralen Einrichtungen der Universität (Bibliothek, Rechenzentrum, Verwaltung und Hochschulsport) durchgeführt. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung sollte Gelegenheit gegeben werden, die Vorstellungen über den persönlichen Arbeitsplatz an der Universität, Zufriedenheit und Belastung, Einschätzungen zum Arbeitsumfeld, zur Arbeitsatmosphäre und zum praktizierten Führungsstil mitzuteilen.

Die systematische Analyse des Ist-Zustandes war sehr wichtig, um Verbesserungspotentiale aufdecken zu können, sie in die weitere Entwicklung der Universität mit einzubeziehen, aber auch, um Entscheidungen aus Mitarbeitersicht bewerten zu lassen. Die Ergebnisse erlaubten ein detailliertes Bild, über das wir die Bediensteten umfassend informiert haben.

Im Bemühen, die Fach- und Servicebereiche der Universität mitarbeiter- und dienstleistungsorientiert weiterzuentwickeln, sind in den letzten Jahren einige Vorhaben realisiert worden. Hier sei insbesondere auf die Durchführung der Führungskräftebildung im letzten Jahr hingewiesen. Weitere wesentliche Elemente sind in der Broschüre „Personalentwicklungskonzept“ zusammenfassend dargestellt ([www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/SSK/Personalentwicklungskonzept.pdf](http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/SSK/Personalentwicklungskonzept.pdf)).

Über die Wirkungen liegen bisher jedoch keine systematischen Erkenntnisse vor.

Wie vom Präsidenten in der Personalversammlung im Dezember 2007 bereits angekündigt, möchten wir deshalb die Befragung wiederholen, um erkennen zu können, welche Veränderungen in den letzten vier Jahren eingetreten sind und wo aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlicher Handlungsbedarf besteht. Zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse wird der damalige Fragebogen, ergänzt um einige Fragen zum Thema „Familiengerechte Hochschule“, erneut benutzt.

Der Fragebogen wird Anfang Februar 2008 an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Einrichtungen und das nichtwissenschaftliche Personal der Fachbereiche versandt. Die Beteiligung an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Wir wären Ihnen aber sehr dankbar, wenn sich möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen, umso aussagekräftiger werden die Ergebnisse sein. Die Anonymität Ihrer Angaben ist selbstverständlich gewahrt. Über die Ergebnisse werden wir Sie umfassend informieren.

Für die Arbeitsgruppe POE  
Dr. Klaus Hembach  
E-mail: kanzler@uni-trier.de

## 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**  
Januar 2008

## 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

## Newsletter 1/2008

- Wiederholung der Mitarbeiterbefragung
- Führungskräftefortbildung
- Was bedeutet BEM?
- Prämierung von Verbesserungsvorschlägen
- Familiengerechte Hochschule

# Führungskräftefortbildung

## Initialzündung für ein aktives universitätsweites Netzwerk

Mit der im letzten Jahr stattgefundenen modularen Führungskräftefortbildung unterstreicht die Hochschulleitung ihre Anstrengungen, den Auswertungsergebnissen der Mitarbeiterbefragung aus dem Jahre 2004 auch Taten folgen zu lassen. Die Führungskräftefortbildung war ein voller Erfolg, wie Sie dem folgenden Bericht entnehmen können.

Nicht zuletzt die Umfrage unter den Beschäftigten der Universität im Jahr 2004 hat gezeigt, dass von diesen neben den rein fachlichen Aspekten vor allem eine offene Kommunikation und ein Führungsstil, der sie aktiv in die Vorgänge einbezieht, als essentiell für ein gutes Arbeitsklima und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erachtet werden. Dies kann nur gelingen, wenn Kolleginnen und Kollegen mit Führungsaufgaben bereit sind, sich dieser Herausforderung täglich neu zu stellen. In Zeiten, in denen sich Aufgabenbereiche immer schneller verändern und die Universität sich in einem tiefgreifenden Wandel befindet, gewinnt eine Führungskräftefortbildung in diesem Sinne vermehrt an Bedeutung.

Im vergangenen Jahr hatten insgesamt dreizehn Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, an der ersten Fortbildung für Führungskräfte der Universität Trier teilzunehmen, die an vier Terminen anderthalbtägig in Braunshausen stattfand.

Im Auftaktworkshop und im ersten Modul „Sich und andere führen“ hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, die unterschiedlichen Führungsstile kennen und sich selbst besser einschätzen zu lernen. Ein Überblick über die Transaktionsanalyse zeigte sehr unterschiedliche Facetten und Ebenen von Kommunikationsformen und Möglichkeiten zu deren aktiver Gestaltung auf. Die unterschiedlichen, z.T. formalisierten Gesprächstypen wie Mitarbeiter- und Qualifizierungsgespräche, die u.a. im TV-L vorgesehen sind, aber auch anlassbezogene Feedback-, Zielvereinbarungs- und Kritikgespräche standen beim zweiten Modul im Vordergrund. Die Unterschiede wurden genau erläutert und Kenntnisse über die einzelnen Gesprächsformen vermittelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in einem positiven, motivierenden Sinne mit dem Ziel ihrer Weiterqualifizierung und Weiterentwicklung in die Gespräche einzubeziehen.

Mit zunehmender Spezialisierung ist ein Großteil der täglichen Arbeit nur mehr in enger Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen zu bewältigen. Dies kann in Arbeitsgruppen oder in unterschiedlichen Formen von Teams geschehen. Thema des dritten Moduls waren Fragen, wie erfolgreiche Teams zusammengestellt werden können und welche wichtigen Phasen bei der Teamarbeit üblicherweise durchlaufen werden. Diese theoretischen Betrachtungen wurden durch praktische Übungen ergänzt und sie zeigten deutlich, welche Rollen sich im Verlauf der Teamentwicklung herausbilden können. Gerade in der Teamarbeit, aber auch in anderen Situationen, kommt dem Konfliktmanagement eine zentrale Rolle zu. Konflikte treten auf sehr unterschiedlichen Ebenen auf und lassen sich in Werte-, Beziehungs- und Sachkonflikte unterscheiden. Was sich zunächst als ausschließlich negativ darstellt, kann auch zu einer Chance werden, wenn es gelingt, mit einem Konflikt offen und konstruktiv umzugehen. Die unterschiedlichen Konfliktarten und Rollen der Beteiligten bildeten den Schwerpunkt des vierten Führungskräfteforums.

Auch wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen bereits früher an Fortbildungen zu einigen der behandelten Themen teilgenommen hatten, so waren doch alle von der gewählten Art dieser Schulung überzeugt. Dies schließt die Zusammenstellung der Themen der einzelnen Module ebenso ein wie die einrichtungsübergreifende Auswahl der Teilnehmenden. Als förderlich wurde der auswärtige Tagungsort empfunden, der neben gemeinsamen sportlichen Aktivitäten auch Raum für informelle Kontakte ließ. Von diesem gelungenen Einstieg in eine Teambildung, die auch weiterhin von den Führungskräften gepflegt und aktiv gestaltet wird, profitieren nicht nur die Personen selbst und ihr Arbeitsumfeld, sondern sicher auch die Universität als Ganzes.

Abschließend möchten wir uns, stellvertretend für alle, für die Möglichkeit der Teilnahme an der Schulung bedanken. Aus unserer Sicht ist es wünschenswert, auch anderen Kolleginnen und Kollegen den Zugang zu einer solchen Fortbildungsmaßnahme zu ermöglichen. Wir empfehlen diesen, ein derartiges Angebot in jedem Fall wahrzunehmen.

Dorothee Adam-Jäger, adamjage@uni-trier.de

Peter Leinen, leinen@uni-trier.de

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 (Anm. = dem Personalrat), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen der Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“

Dies bedeutet in verkürzter Form, dass Betriebe und Behörden verpflichtet sind, langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gespräch über eventuelle Probleme an ihrem Arbeitsplatz anzubieten, in dem versucht werden soll, Lösungsansätze zu finden, wie die Krankheit schneller überwunden und einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann. Ziel des BEM ist es dabei, krankmachende, nicht zwingend arbeitsplatzbedingte Ursachen zu ergründen. Das BEM findet dabei ausschließlich auf freiwilliger Basis statt, d.h. der/die betroffene Beschäftigte hat die Entscheidung, ob er für sich ein BEM durchführen möchte oder nicht. Die Ablehnung des BEM durch eine/n Betroffene(n) hat keine nachteilige Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis.

Zur Umsetzung des BEM wurde Ende Dezember 2007 eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat geschlossen, in der das nähere Verfahren ausgestaltet

ist. Die Dienstvereinbarung finden Sie auf den Webseiten der Personalabteilung unter:

[http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/ABT3/AbtIII\\_Service/DV\\_BEM.pdf](http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/ABT3/AbtIII_Service/DV_BEM.pdf)

Anfang Januar 2008 werden die ersten betroffenen Beschäftigten, also Mitarbeiter/innen, die länger als sechs Wochen (unterbrochen oder am Stück) in den vergangenen 12 Monaten krank waren, von der Personalabteilung angeschrieben. Es werden ihnen Ziele und Ablauf des BEM erläutert und angefragt, ob sie ein BEM-Gespräch führen möchten. Als zentraler Ansprechpartner für das BEM steht an der Universität Trier ein in sensibler Gesprächsführung geschulter und erfahrener Mitarbeiter zur Verfügung, der bereits seit einigen Jahren im Haus nebenberuflich als Suchtberater beschäftigt ist: Herr Peter Behles, Tel. 3209 (AB, Termine nach Vereinbarung).

Stellt sich als ein Ergebnis des ersten BEM-Gesprächs heraus, dass arbeitsplatzbezogene Probleme vorliegen, die der Einbeziehung weiterer Personen oder Institutionen (z.B. des Personalrates, der Personalabteilung, des Schwerbehindertenvertreters oder des Betriebsarztes, der Vorgesetzten) bedürfen, so können diese im Laufe des BEM auf Wunsch der/des Betroffenen hinzugezogen werden. Alle BEM-Gespräche unterliegen dabei einer strengen Schweigepflicht.

Wir hoffen sehr, dass die betroffenen Mitarbeiter/innen das BEM als Ausdruck der Fürsorgepflicht der Universität Trier für ihre Beschäftigten verstehen und von dem Hilfsangebot Gebrauch machen werden.

Nicola Pospischil,  
E-mail: [pospisch@uni-trier.de](mailto:pospisch@uni-trier.de)

## Prämierung von Verbesserungsvorschlägen

Erstmals zeichnete der Präsident der Universität Trier auf dem Neujahrsempfang im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre prämierten Verbesserungsvorschläge aus.

In diesem Jahr wurde der Neujahrsempfang des Präsidenten für die nichtwissenschaftlichen Bediensteten zum Anlass genommen, die Anerkennungsurkunden des Betrieblichen Vorschlagswesens vor einem geladenen Publikum zu verleihen. Vor einer großen Zahl von interessierten Beschäftigten aus Verwaltung und Fachbereichen zeichnete der Präsident, Herr Professor Peter Schwenkmezger, eine Kandidatin und einen Kandidaten, Frau Sywottek und Herrn Professor Dickertmann, für ihr Engagement im Bereich des Betrieblichen Vorschlagswesens aus.

So schlug Herr Professor Dickertmann vor, regelmäßig bezogene Zeitungen/Zeitschriften in den Fachbereichen (z.B. FAZ) zu bündeln und einen Mengenrabatt mit dem Verlag auszuhandeln bzw. sich am Lastschriftverfahren zu beteiligen. Selbst wenn hier ein eher geringes Kosteneinsparpotential vorlag, fand die Idee des Verbesserungsvorschlags eine breite Unterstützung. Auch kleine Einsparungen sind in der Universität gerne gesehen.

Frau Sywotteks Verbesserungsvorschlag zum Thema „Handling von Versuchspersonenstunden in der Psychologie“ trug zu einem spürbar vereinfachten Verwaltungsablauf in diesem Fach bei. Der Vorschlag sieht durch Anfertigen von Etiketten, die bereits zahlreiche Informationen enthalten, eine bessere Kontrolle des Veranstaltungsleiters über die von ihm vergebenen Vpn-Stunden und eine Entlastung der Sekretariate bezüglich der lästigen Gegenzeichnung der Veranstaltungsführer vor. Die Herstellung der Etiketten sollte jedoch über eine allgemein vorhandene Standardsoftware gewährleistet sein. Die Umsetzung des Vorschlags wird zur Zeit vorbereitet.

Der im letzten Jahr eingereichte Gruppenvorschlag wurde vom Bewertungsausschuss ebenfalls anerkannt und prämiert. Die unzufriedene Situation bei der Rückgabe leerer Druckerpatronen an der Materialstelle hatten Frau Sallet und Herr Dr. Vedder zum Einreichen eines Verbesserungsvorschlags veranlasst. Sie regten an, für die Rückgabe der Druckerpatronen (insbesondere HP-Patronen) vor der Materialstelle eine entsprechende gekennzeichnete Sammelbox aufzustellen. Somit könnte die Rückgabe von den Öffnungszeiten der Materialstelle entkoppelt und unschöne Müllberge vor der Materialstelle vermieden werden. Die Umset-

## Was bedeutet BEM?

Die Universität Trier kommt seit Anfang 2008 mit dem Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einer gesetzlichen Verpflichtung nach und unterbreitet ihren langzeiterkrankten Beschäftigten ein neues Hilfsangebot. Eine rege Inanspruchnahme seitens der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre wünschenswert.

**BEM** steht als Abkürzung für das sog. Betriebliche Eingliederungsmanagement, das in den letzten Jahren im Zusammenhang mit dem Thema „Gesundheitsfürsorge“ in Betrieben und Behörden zunehmend Bekanntheit erreicht. Das BEM ist eine gesetzliche Verpflichtung aufgrund § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX, in dem es – etwas sperrig – heißt: