



### Pilotprojekt „Qualifizierungsgespräche“ in der Verwaltung

Seit Anfang 2010 läuft in der Verwaltung ein Pilotprojekt zum Thema "Qualifizierungsgespräche". Nach einer vorbereitenden Schulung, der konkreten Durchführung der Gespräche und ihrer abschließenden Evaluierung können jetzt erste Ergebnisse zusammengefasst werden.

Rechtsgrundlage ist der im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verankerte individuelle Anspruch der Beschäftigten auf ein Qualifizierungsgespräch. Bevor eine flächendeckende Diskussion hierüber an der Universität geführt wird, sollten zunächst Erfahrungen in Teilen der Verwaltung gesammelt werden.

Qualifizierungsgespräche dienen der gemeinsamen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Zukünftige Herausforderungen und Handlungsfelder des jeweiligen Arbeitsplatzes werden besprochen, es wird miteinander vereinbart, ob und wo die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Unterstützung benötigen und in welcher Hinsicht Fortbildungsbedarf besteht.

Qualifizierungsgespräche müssen von Vorgesetzten und Beschäftigten gründlich vorbereitet werden; hierzu zählt eine entsprechende Analyse des Arbeitsumfeldes, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsaufgaben sowie der Stärken und Interessen der Beschäftigten. Im Rahmen des Pilotprojektes fand dies auf zwei Ebenen statt: Zunächst haben Kanzler und Abteilungsleitungen Rahmenbedingungen und anstehende Veränderungen für die nächsten Jahre analysiert, um eine erste Basis für Personalplanung und Qualifizierungsbedarf unter Einbezug des kommenden Generationenwechsels zu gewinnen. In einem zweiten Schritt sind Beschäftigte und Vorgesetzte gemeinsam mit dem Instrument „Qualifizierungsgespräche“ in zweistündigen Schulungen vertraut gemacht worden.

Von 134 potentiellen Teilnehmern/innen an der (freiwilligen) Erprobung haben 60 % diese Gelegenheit genutzt. Organisation, Ablauf, Inhalte und Qualität der Schulungsmaßnahmen wurde sowohl von Vorgesetzten wie Mitarbeitern/innen mit „gut“ bewertet.

Die Qualifizierungsgespräche wurden Mitte März bis Anfang Mai 2010 geführt. 63 Personen (45 %) haben die Gelegenheit zu Einzel- und/oder Gruppengesprächen genutzt.

Einige Monate später hatten sowohl Mitarbeiter/innen wie Vorgesetzte die Möglichkeit, anhand eines Fragebogens sich zu vier Aspekten des Pilotprojektes zu äußern – 39 Personen (62 %) antworteten.

Die Ergebnisse können von Seiten der Beschäftigten wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Vorbereitung und Durchführung der Gespräche wird zu 90 % als gelungen bezeichnet.
- Die Entwicklungstendenzen in der Abteilung und am eigenen Arbeitsplatz sind zur Hälfte als gut beschrieben, ein Drittel sah hier Vertiefungsbedarf.
- Dokumentation und Nachbereitung der Gespräche sind verbesserungsbedürftig, hierauf ist von den Vorgesetzten mehr Wert zu legen.

#### Newsletter 1/2010

- Pilotprojekt „Qualifizierungsgespräche“ in der Verwaltung
- Wege zum betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Seminar „Zeitmanagement“
- Das neue Familienportal der Universität Trier



Kindern – Punkt „Internationales“ – ergänzt diese Internetseite.

Eine stetig steigende Zahl von Beschäftigten sieht sich mit der Aufgabe konfrontiert, die Pflege eines/einer alten oder kranken Angehörigen zu organisieren. Deshalb wird dem Thema „Pflege“ an der Universität künftig eine besondere Bedeutung beigemessen. Zu Beginn des Wintersemesters wurde deshalb das Familienportal um erste praktische Informationen für „Pflegerische Angehörige“ erweitert. Den Beschäftigten werden verschiedene Formen der Arbeitszeitgestaltung aufgezeigt. Die universitären Angebote reichen von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung über Telearbeit bis hin zu Freistellungsmöglichkeiten nach dem neuen Pflegezeitgesetz. Letztere sind gesetzlich verankert und an verschiedene Voraussetzungen gebunden. Ein persönliches Beratungsgespräch wird jedoch empfohlen. Aus der Vielzahl der außeruniversitären Beratungsangebote stellt die Universität eine kleine Auswahl vor: den „Trierer Wegweiser für Senioren“, die Beratungs- und Koordinierungsstellen in Trier, das Informations- und Beschwerdetelefon Pflege und den Pflegelotsen. Die Ausführungen zu den rechtlichen Aspekten der Pflege informieren sowohl über die Pflegereform 2008 und das Pflegezeitgesetz als auch über die drei klassischen Verfügungsarten: die Vorsorgevollmacht, die Betreuungsverfügung und die Patientenverfügung.

Abschließend soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass für eine individuelle Beratung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie mit Studium/Beruf“ in naher Zukunft eine „Familienservicestelle“ im Frauenbüro als weitere Anlaufstelle in der Hochschule eingerichtet werden wird. Die Beratung kann telefonisch, per E-Mail oder auch in einem persönlichen Gespräch stattfinden und ist von Montag bis Donnerstag vormittags telefonisch unter 06 51/2 01-3197 oder per E-Mail: familie@uni-trier.de, möglich.

Petra Engelbracht  
AG Infoportal

beitsplatzes geprüft werden. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bietet das Wissenschaftszeitvertragsgesetz wichtige Regelungen. Für Eltern in befristeten Arbeitsverhältnissen verlängert sich die Beschäftigungshöchstgrenze von 6 Jahren bei der Geburt eines Kindes um zwei Jahre. Promovierenden und Postdocs soll so die Möglichkeit geboten werden, während der Qualifikationsphase wissenschaftliche Karriere und Familienarbeit zu vereinbaren.

Hinweise zu den Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit zur Pflege kranker Kinder und zum Verfahrensablauf runden das Informationspaket zur Arbeitsorganisation ab. Des Weiteren wurden die wichtigsten Informationen zu rechtlichen Regelungen (Mutterschutzgesetz, Elternzeitgesetz etc.) und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Mutterschaftsgeld, Kindergeld, Elterngeld) zusammengestellt.

Da eine gute Kinderbetreuung das A und O ist, um Kinder und Karriere miteinander zu verbinden, wird ausführlich auf die verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten am Campus, der Stadt Trier bzw. des Landkreises Trier-Saarburg eingegangen. Dazu gehört auch die seit Jahren bewährte Ferienbetreuung in den Sommerferien und das für Betreuungsnotfälle eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer inklusive Wickel- und Stillgelegenheit. Hinweise auf Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern außerhalb der regulären Öffnungszeiten von Krippen und Kitas finden sich unter dem Punkt „Kindernotfallbetreuung“.

Sicherlich ist es hilfreich, im alltäglichen Berufs- und Familienalltag schnell verlässliche Informationen beschaffen zu können. Eine persönliche Beratung kann das Familienportal aber nicht ersetzen. Daher verweist die Universität sowohl auf eigene als auch auf außeruniversitäre Beratungsangebote. Alles Wissenswerte zur Gestaltung des Alltags mit Kindern, zu diversen universitären und außeruniversitären Beratungsmöglichkeiten und Informationen für ausländische Gastwissenschaftler/innen mit

#### Impressum

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

**Redaktion**  
Petra Engelbracht, Stabsstelle K

**Gestaltung**  
Alexandra Moos

**Druck**  
Technische Abteilung

**Auflage**  
1.550

**Stand**  
Dezember 2010

#### Mitglieder der Arbeitsgruppe POE

- Dorothee Adam-Jäger**, Frauenbeauftragte
- Judith Berg**, Abt. III
- Petra Engelbracht**, Stabsstelle K
- Wolfgang Feller**, Abt. IV
- Ursula Ferlemann**, Personalrat
- Dr. Klaus Hembach**, Kanzler
- Dirk Kasel**, Abt. I
- Fritz Ortolf**, Fachbereichsreferent FB IV
- Carlheinz Straub**, Bibliothek
- Dr. Elisabeth Tressel**, Fachbereichsreferentin FB VI

- Das Qualifizierungsgespräch wird als Instrument sowohl persönlich wie allgemein positiv und bereichernd bewertet.

Die Fortbildungsbeauftragte hat als Ergebnis der Gespräche für ihre Maßnahmenplanung nur wenige Hinweise erhalten. Ist dies ein Indiz für ein gutes Fortbildungsprogramm der Universität? Ist das ent-

scheidend Positive des Instruments die in Gang gekommene und gelungene Kommunikation zwischen dem/der einzelnen Mitarbeiter/in und seinem/ihrem Vorgesetzten?

Dr. Klaus Hembach  
Kanzler

## Wege zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung hat sich in den letzten Monaten verstärkt dem Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ zugewandt und einzelne Schritte für seine Etablierung an der Universität Trier entwickelt.

An der Universität existieren bereits vielfältige maßnahmenorientierte Angebote der Gesundheitsförderung. Es werden hierfür nicht unerhebliche Mittel finanzieller und personeller Art in den jeweiligen Bereichen aufgewendet. Beispiele hierfür sind Gripeschutzimpfungen, Erste-Hilfe-Kurse, die Beratungstätigkeit des Betriebsarztes, Angebote des Hochschulsportes und vieles mehr.

Die Arbeitsgruppe „Personal- und Organisationsentwicklung“ hat das Thema aufgegriffen und befürwortet ein ganzheitliches Konzept. In einem Strategie-Workshop wurden diese ersten Überlegungen weiter vertieft, als Koordinator für das Thema „Gesundheitsmanagement“ wurde Herr Michael Thein, Personalabteilung, benannt.

Basis für ein ganzheitliches Konzept muss aber zunächst eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation sein. Die einzelnen Angebote des Oberbegriffes „Gesundheitsförderung“ sind zunächst strukturiert zu sammeln und in einer umfassenden Ist-Aufnahme darzustellen.

Die Erfassung von Angeboten, beteiligten Personen und Organisationen, der eingesetzten Ressourcen usw. soll sich dabei an dem Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ orientieren, das von einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe unter Federführung des Ministe-

riums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit erstellt worden ist.

Dieses Rahmenkonzept gliedert das Thema Gesundheitsmanagement in acht Handlungsfelder:

- Rechtlich vorgeschriebene Maßnahmen
- Führungsverantwortung
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Arbeitsorganisation und -umfeld
- Suchtprävention und Verhalten bei Suchtproblemen
- Altersgerechte Arbeitsorganisation
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen.

So muss beispielsweise im Themenfeld „Aus-, Fort- und Weiterbildung“ erfasst werden, welche Aus- oder Fortbildungsangebote es bereits gibt und mit welchem personellen und/oder finanziellen Aufwand diese erstellt werden.

Erst wenn diese umfassende Ist-Aufnahme erfolgt ist, können Lücken erkannt und geschlossen sowie bestehende Angebote effizienter angeboten werden.

In enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe „Personal- und Organisationsentwicklung“ wird sich ein Arbeitskreis „Gesundheit“ mit dieser Ist-Aufnahme befassen. Sie sollte in diesem Jahr abgeschlossen werden. Ansprechpartner und Koordinator ist Herr Michael Thein (0651/2 01-42 37; thein@uni-trier.de).

Michael Thein  
Abteilung III

## Seminar „Zeitmanagement“

Auf Wunsch der Teilnehmer/innen wurde die im Sommer 2009 beendete Führungskräfte-schulung der 2. Entwicklungsreihe im März 2010 um ein Follow-up-Seminar zum Thema „Zeitmanagement“ ergänzt. Der folgende Beitrag spiegelt die indivi-

duellen Anmerkungen eines Teilnehmers aus zeitlicher Entfernung wieder.

Die Leitung des Seminars „Zeitmanagement“ oblag Sabine Tyczka und Stephan Kutscher aus dem

Hause Communicata. Die Erwartungen waren hoch und wurden zur vollsten Zufriedenheit eingelöst.

Aber was wollten wir eigentlich nun „lernen“? Eine schon vorgeschriebene Zusammenfassung mag dies erklären:

„Unter Zeitmanagement versteht man mehrere Vorgehensweisen, die dabei helfen sollen, die anstehenden Aufgaben und Termine innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums abzuwickeln. Weil die Zeit unveränderbar verstreicht und das Zeitmanagement eigentlich den individuellen Umgang mit der Zeit beschreibt, beschäftigt sich Zeitmanagement vorwiegend mit dem Selbstmanagement, weshalb Seminare und Trainings oft unter dem Begriff ‚Zeit- und Selbstmanagement‘ angeboten werden. Zu den üblichen Strategien gehört es, die Aufgaben nach Wichtigkeit bzw. Dringlichkeit abzuwickeln, große Aufgaben in kleine Teilaufgaben aufzuspalten und bestimmte Aufgaben an andere abzugeben (Delegieren). Ebenso gehören Methoden zur Steigerung der Motivation und eine Erfolgskontrolle zum Zeitmanagement.“ (dazu aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie).

So gab es neben sinnvollen Hinweisen zum Umgang mit der täglichen E-Mailflut und deren struktureller Weiterbearbeitung mit Hilfe eines Online-Kalenders von Microsoft-Outlook auch den wohlgemeinten Tipp für die Betreffzeile: so wie beim Brief kann auch hier schon viel zum eigentlichen Inhalt gesagt werden. Auch eine wohlsortierte Ablage und ein Terminkalender mit entsprechenden Planungshilfen sind sinnvolle Alltagshelfer. Das derzeitige Durcharbeiten meiner Seminarunterlagen ist schon Ansporn genug für eine positivere Aussicht auf den Alltag, denn nicht alles ist gleich wichtig und man darf auch NEIN sagen.

Neben dem eigentlichen Fortbildungsthema steht bei längeren (mindestens zwei Tage) Seminarveranstaltungen auch immer der Austausch der Teilneh-

mer untereinander neben der eigentlichen Weiterbildung. Mitarbeiter, die sich sonst nur telefonisch oder per Mail kennen, können sich hier persönlich begegnen und mehr voneinander sowie auch ganz Nebensächliches erfahren. Dies führt nicht nur dazu, dass sich einem die Tätigkeit in anderen Bereichen der Universität besser erschließt, sondern auch zu einem besseren Verständnis des Menschen, der diese Tätigkeit ausführt. Diese Stärkung, vielleicht sogar erstmalige Ausprägung eines „Wir-Gefühls“ der Mitarbeiter der Universität ist für den Arbeitsalltag eigentlich ein sehr wichtiges Fortbildungsziel.

Die Teilnehmer waren einhellig der Meinung, dass diese themenspezifische Fortbildung für den täglichen Arbeitsablauf eine wesentliche Bereicherung darstellt und eine Fortsetzung erfahren soll. Dieses positive Feedback gründet sich nicht unwesentlich auf die Kompetenz der Dozenten, die es in hervorragender Weise geschafft haben, Fachkompetenz und soziale Kompetenz den Teilnehmern zu vermitteln.

Zum Weiterlesen empfiehlt sich u.a. Seiwert/Müller/Labaek „Zeitmanagement für Chaoten“ Gabal-Verlag, sowie der „Besuch“ unserer Bibliothek, die über sehr viele Einzelpublikationen, Sammelbände und Zeitschriften zu den einschlägigen Themen verfügt. Auch dieser Punkt sollte in den Arbeitsalltag integriert sein und hin und wieder A-Priorität erhalten.

Ach ja, die Reflexion zu diesem kurzen „Einwurf“ bringt mich wieder etwas näher an das Thema heran und dass Microsoft Office Outlook gerade nicht gestartet werden kann, ist schon ein vielversprechender Anfang.

Fritz Ortolf, Dekanat FB IV

*ZEIT-MANAGEMENT IST EIN HANDEL MIT HOFFNUNGEN,  
KARLHEINZ GEIBLER*

## Das neue Familienportal der Universität Trier

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wissenschaft, Verwaltung und in den Zentralen Einrichtungen stehen tagtäglich vor der besonderen Herausforderung, sowohl beruflichen Anforderungen als auch familiären Pflichten gerecht zu werden. Als familiengerechte Hochschule bietet die Universität vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an, um den Balanceakt von Familie und Beruf erfolgreich zu meistern. Über diese Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert seit Anfang April das Familienportal der Universität.

Beschäftigte mit Kindern sowie pflegende Angehörige finden auf dieser Internetseite umfangreiche Informationen und wertvolle Tipps zum Thema. Das

Familienportal kann unter der Adresse [www.familie.uni-trier.de](http://www.familie.uni-trier.de) oder über den Button „Familie & Studium/Beruf“ im Schnelleinstieg auf der Homepage der Universität erreicht werden. Auch das Logo der „familiengerechten Hochschule“ führt auf die richtige Seite.

Unter dem Stichwort „Arbeitsorganisation“ erhalten Beschäftigte mit Kindern Informationen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen. Für Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit steht eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen zur Verfügung. Im Einzelfall kann auch die Einrichtung eines Telear-