

Ableitungen aus der Beschäftigtenbefragung 2014

Empfehlungen des Lenkungskreises URgesund zu Handlungsfeldern und –maßnahmen

Perspektiven (D4)

- Erarbeiten und Durchsetzen verbindlicher, transparenter Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen
- regelmäßiges Überprüfen/ Aktualisieren der Tätigkeitsauslastung der Beschäftigten und Entgegenwirken von Überlastungen/ Unterforderung, V: jeder Bereich für sich
- Erarbeiten von Instrumenten zur Erstellung psychischer Gefährdungsanalysen auf Basis der Beschäftigten-befragung (Landesebene und Bundesebene: „Bielefelder Netzwerk“)

Flexibilisierung (PR, D4, ffH)

- Verbessern der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (home office, Arbeitszeitkonten)

Feedbackkultur

(D4, OE, wiss. Weiterbildung)

- Entwickeln von Instrumenten
- Nutzen der Möglichkeit von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch inkl. gemeinsames Entwickeln von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten für Mitarbeiter und Führungskräfte (FK) im wiss. Bereich

Partizipation (Rektorat)

- stärkeres Einbinden der Beschäftigten in die Prozessgestaltung, z.B. durch partizipatives Zusammensetzen von Arbeitskreisen
- gemeinsames Erarbeiten von Lösungsstrategien mit Fakultäten, Bereichen und ZUV, z.B. durch stärkere Einbindung in die Gremien
- Fachkompetenzen/Engagement der Fakultäten/Lehrstühle stärker einbeziehen (Wettbewerbe der Beschäftigten/ Studierenden) zu aktuellen Fragen

Kommunikationsstrategie

(R, PI, PR, D4)

- einheitliche Kommunikation (Kommunikationskonzept) an die Beschäftigten (Entzerren der Vielfalt der Ansprechpersonen)
- Schaffen klarer Kommunikationsregeln
- Aufbau eines strategischen Beratungs- und Konfliktmanagements (Ressourcenproblem)

„work in progress“
(Stand: 09.09.2015)

Kompetenzen (D4, OE, B, PR)

- Sensibilisieren der FK durch regelmäßiges kommunizieren und anwenden der Führungsleitlinien
- Anbieten von hausinternen Fortbildungsangeboten
- Ausgestalten der Eignungsprüfung als FK bei Einstellung/ Berufung, V: Stabsstelle B, D4
- Weiterentwickeln der Führungskompetenzen durch Schulungsangebote (ergebnis- und praxisorientiert, problembezogen)
- Fördern der konstruktiven Zusammenarbeit/ Kommunikation zwischen FK und Personalräten

Arbeitsbedingungen

Kommunikation

Personalentwicklung

langfristige und stetige Veränderung der Organisationskultur