



Projektteam Gute Arbeit

Die vier Säulen der Guten Arbeit

Projektbericht März 2016

Teammitglieder:

Erika Badenhop (ZSW-WB)

Jürgen Bauch (Vertrauensperson der Schwerbehinderten...)

Ester Bekierman (ZSW-SL/Offene Hochschule)

Christine Deja (Gleichstellungsbüro)

Andrea Hofmann (Bibliothek)

Claudia Jürgens (PH)

Tanja Kreiß (Gleichstellungsbüro)

Kai-Uwe Kriewald (Personalrat)

Prof. Matthias Segner (Dekan Fak. II)

Blog: <http://da-arbeite-ich-gern.hs-hannover.de/die-teams/gute-arbeit/>

E-Mail: gute-arbeit@hs-hannover.de

Präambel

Als Hochschulmitglieder sind wir alle gleich, als Individuen bunt und vielfältig. Diese Vielfalt spiegelt sich in der Hochschulkultur wider. Die HsH stellt den Menschen mit allen Fähigkeiten und individuellen Merkmalen in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Die Entwicklung der ganzheitlichen Persönlichkeit ist ein übergreifendes allgemeines Ziel.

Wir arbeiten angstfrei und fühlen uns an unserem Arbeitsplatz wohl und zufrieden. Wir erkennen den Sinn unserer Arbeit und artikulieren eigenverantwortlich unsere Bedürfnisse. Die gemeinsame Erfüllung unserer Aufgaben ist uns allen gleichermaßen wichtig.

Entwicklungen und Veränderungen in der Hochschule haben einen erkennbaren Sinn und ein Ziel.

Säule 1

Jedes Hochschulmitglied handelt und kommuniziert transparent.

Das bedeutet:

- 1. Die Funktionen der Einzelnen (Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen) sind geklärt, auch in den Fakultäten.**
Interne Prozesse werden herausgearbeitet. Verbindliche Regeln werden entwickelt, festgelegt und gelebt.
- 2. Alle bekommen die für ihre Arbeit notwendigen Informationen frühzeitig und in erforderlichem Umfang.**
Verständliche Handlungsleitfäden zur Informationsweitergabe werden entwickelt, kommuniziert und umgesetzt.
=> Projektteam Organisation
- 3. Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und werden kooperativ bearbeitet. Abweichungen und Fehler sind Anlass zur Weiterentwicklung der Organisation und Person.**
Ein einheitliches Konfliktmodell für die Hochschule wird entwickelt und eingeführt.
=> Projektteam Organisation
- 4. Für die Kommunikation stehen unterschiedliche Gesprächsstrukturen zur Verfügung.**
Beispiele hierfür sind: Jahresgespräch, Feedbackgespräch, Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, Konfliktgespräch.
- 5. Dem kollegialen Austausch wird Zeit und Raum gegeben. Die Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend. Es gibt eine tolerante Diskussionskultur. Unterschiedliche Meinungen werden zugelassen.**
Es steht ein umfassendes Schulungsangebot zu Kommunikations- und Führungskompetenzen zur Verfügung, welches von allen Beschäftigten angenommen und genutzt wird.
- 6. Das Intranet dient als Basis für die interne Kommunikation.**
Jede und jeder hat technischen Zugang zum Intranet sowie die Fähigkeit, es zu nutzen. Das Intranet ist benutzerfreundlich.

Säule 2

Jedes Hochschulmitglied entdeckt und erweitert das eigene Potenzial und wirkt so an der Weiterentwicklung der Hochschule mit.

Das bedeutet:

1. Die Vielfalt der HsH ist ihr Potenzial.

Dies spiegelt sich in einem offenen Personalauswahlverfahren wider, das alle Personengruppen anspricht und berücksichtigt.

=> Projektteam Diversität

2. Die Weiterentwicklung der HsH basiert auf der Entwicklung des Potenzials ihrer Mitglieder. Dabei übernimmt die Organisation in gleicher Weise Verantwortung für die Mitglieder wie die Mitglieder für die Organisation.

Weiterbildung wird von der Hochschule ermöglicht, von jeder und jedem regelmäßig genutzt und einhellig wertgeschätzt.

Das Basisangebot der Weiterbildung wird durch die Hochschule sichergestellt. Darüber hinaus orientiert sich das Weiterbildungsangebot an den sich ständig wandelnden Bedürfnissen der Hochschule und ihrer Mitglieder. Diese werden regelmäßig ermittelt. Zusätzlich werden individuelle Vorschläge berücksichtigt.

Persönliche Entwicklungsprozesse werden mit zeitlichen und finanziellen Ressourcen unterstützt.

Ein umfassendes Personalentwicklungskonzept wird aufgebaut und kontinuierlich weiterentwickelt.

=> Projektteam Personalentwicklung

Organisationsentwicklung wird eingesetzt und professionell begleitet.

=> Projektteam Organisation

3. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig. Die Unterschiedlichkeit der Neigungen und Talente wird anerkannt und genutzt.

Ein umfangreiches Schulungsangebot zu Themen wie Teambildung, Diversität und Kommunikation ist vorhanden und wird aktiv genutzt.

Bei der Aufgabenverteilung im Team werden die Talente und Neigungen jedes und jeder Einzelnen berücksichtigt.

4. Die Hochschule gewährt Freiraum zur Entfaltung, mit dem verantwortungsbewusst umgegangen wird.

Die Vermeidung von Arbeitsverdichtungen und die Schaffung von Freiräumen sind ständige Aufgaben. Es steht ausreichend Personal zur Verfügung. Für jeden Arbeitsplatz gibt es eine Vertretung und die Vertretungsregelungen sind für jeden Arbeitsplatz definiert.

5. Führungsverantwortliche haben die Ziele der Hochschule im Blick und vermitteln diese in ihrem Verantwortungsbereich unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten.

Führungsverantwortliche werden in ihrer Funktion durch qualifizierende Maßnahmen (z.B. Schulungen zu Kommunikation etc.) vorbereitet, begleitet und unterstützt.

=> Projektteam Personalentwicklung

Es finden regelmäßig in allen Teams Dienstbesprechungen statt. Alle Teammitglieder beteiligen sich daran aktiv. Aufgaben werden klar abgesprochen. Instrumente wie Mediation oder Coaching werden bei Bedarf genutzt. Führung wird als Aufgabe verstanden. Dafür ist genügend Zeit vorhanden.

6. Gute Arbeitsergebnisse entstehen durch Kooperation sowohl zwischen Personen als auch zwischen Organisationseinheiten.

Übergreifende Projekte und vernetztes Denken werden gefördert. Dies betrifft sowohl die personelle Ebene (Lehrende/Beschäftigte) als auch die organisatorische Ebene (Fakultäten/Organisationseinheiten).

=> Projektteams Personalentwicklung und Organisation

Räume für Begegnungen stehen zur Verfügung und werden genutzt.

=> Projektteam Wir HsH

7. Die Hochschule steht für eine Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit der individuellen Lebenssituation.

Arbeitszeiten, Arbeitsmenge und Arbeitsort werden laufend an die sich wandelnden Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst.

=> Personalrat

Das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ wird fortgesetzt, ausgebaut und weiterentwickelt.

=> Gleichstellungsbüro

Säule 3

Jedes Hochschulmitglied sowie die HSH tragen gleichermaßen zu Arbeitszufriedenheit und Motivation bei.

Das bedeutet:

- 1. Jede und jeder kennt den eigenen Verantwortungs- und Kompetenzbereich sowie die damit verbundenen Aufgaben.**
Dazu wird ein hochschulweiter Geschäftsverteilungsplan erarbeitet, ständig gepflegt und angepasst; u.a. werden Arbeitsplatzbeschreibungen ergänzend herangezogen.
=> Projektteam Organisation
- 2. Jede und jeder hat die Kompetenz, den eigenen Arbeitsbereich zu strukturieren.**
Hierfür werden geeignete Weiterbildungsangebote zur Verfügung gestellt, u.a. zu Zeit-, Projektmanagement und Arbeitsplatzorganisation
- 3. Gute Arbeitsleistung wird anerkannt.**
Dies geschieht durch Wertschätzung, Feedback, angemessene Entlohnung, ...
- 4. Für die zu erledigenden Aufgaben steht jeder und jedem ausreichend Zeit zur Verfügung. Dafür sind Hochschule und Beschäftigte gemeinsam verantwortlich.**
Aufträge werden angemessen und in gegenseitiger Abstimmung zeitlich dimensioniert.
- 5. Über- und Unterforderung werden vermieden. Individuelle Grenzen werden dabei beachtet. Jede und jeder findet so zur eigenen Balance.**
Führungsverantwortliche und Beschäftigte sehen sich gleichermaßen in der Verantwortung, Über- und Unterforderung zu thematisieren. Im Gespräch werden Missstände aufgezeigt, Lösungen gesucht und umgesetzt. Unterstützend werden Schulungsangebote vorgehalten. Auch die hochschulinterne Beratungskompetenz wird genutzt.
- 6. Bürokratie wird auf das notwendige Minimum begrenzt.**
Prozesse werden auf mögliche Vereinfachungen und Klarstellungen hin überprüft.
=> Projektteam Organisation

Säule 4

Jedes Hochschulmitglied ist mitverantwortlich für die Hochschulkultur und das Gestalten guter Arbeitsbedingungen.

Das bedeutet:

- 1. Die Hochschulkultur ist die Summe unseres täglichen Verhaltens, jede und jeder nimmt durch das eigene Verhalten Einfluss darauf. Gute Arbeitsbedingungen setzen sich aus objektiv messbaren und subjektiv wahrgenommenen Teilen zusammen.**
Jede und jeder macht sich die eigenen Einflussmöglichkeiten auf „Gute Arbeit“ bewusst und setzt sich dafür ein. In diesem Sinne werden regelmäßig Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit ermittelt (Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement).
- 2. Die Festlegung von Arbeitsbedingungen hat Grenzen, wenn anderen geschadet wird. Vorgesetzte haben die Belange jedes einzelnen Teammitglieds und des Teams im Ganzen im Blick.**
Führungsverantwortliche erhalten Schulungen und bei Bedarf Coaching im Bereich Teamorganisation, Kommunikation und Konfliktbearbeitung.
- 3. Beschäftigte und Vorgesetzte sind Individuen mit rationaler und emotionaler Seite. Sie nehmen die persönliche Situation des Anderen wahr und berücksichtigen diese.**
Für alle Beschäftigten gibt es ein Weiterbildungsangebot zur persönlichen Weiterentwicklung.
- 4. Strukturelle Entwicklungen und Veränderungen werden begleitet, mit dem Ziel, dass sie positiv angenommen und als Chance gesehen werden.**
Maßnahmen zur Teamentwicklung werden gefördert. Bei der Weiterentwicklung der Organisation werden Betroffene durch Information, Weiterbildung und Mitsprachemöglichkeiten beteiligt.
=> Projektteam Organisation
- 5. Es wird ausreichend Zeit zur Bewältigung der Arbeit gegeben und genommen.**
Mitarbeitende haben ihre Kapazitäten im Blick und kommunizieren sie; Führungsverantwortliche setzen sich für angemessene Personalausstattung und -verteilung ein.
- 6. Hochschulkultur und gute Arbeitsbedingungen werden immer wieder mit neuen Inhalten und Ideen weiterentwickelt. Jedes Hochschulmitglied kann diese in den Prozess einbringen.**
Die konkreten Möglichkeiten, wie Hochschulmitglieder sich einbringen können, werden hochschulöffentlich gemacht und aktuell gehalten.
(Beispiel: HsH-Projekt „Da arbeite ich gern“; Initiative der Fakultät V „Gesunder Campus“; Verantwortliche Person für Vorschlagswesen benennen.)