

Abstract

Kulturelle Veränderungen als Prozess

Martin Krüssel, Georg-August-Universität Göttingen

In den letzten 10 Jahren wurden auf der Ebene der Strukturen der Universität zahlreiche Veränderungen eingeführt. Seit 2009 hat sich das Präsidium verstärkt mitarbeiterorientierten Projekten angenommen. Die Personalentwicklung wurde in diesem Zusammenhang mit erweiterten Aufgaben betraut.

Mit der Durchführung der Mitarbeiterbefragung, welche auf der Grundlage des DGB-Index für Gute Arbeit durchgeführt wird, verbindet sich die Perspektive einer Erweiterung der Handlungskompetenzen der Gesamtorganisation im Bereich der Gestaltung von kulturellen Veränderungsprozessen.

Dort wo die Mitarbeiterbefragung bisher durchgeführt wurde, in der Zentralverwaltung (2010) und in 5 Fakultäten (Beginn 2012), gibt es eine hohe Bereitschaft aller Personengruppen an Verbesserungen mitzuarbeiten, was komplexe Veränderungsprozesse nach sich zieht und die Einführung und Erprobung neuer Partizipationsformen beinhaltet. In den wissenschaftlichen Einrichtungen sind hierbei Faktoren wie eingeschränkte und zeitversetzte Verfügbarkeit besonders beim wissenschaftlichen Personal zu berücksichtigen. Hier steht als Pilotprojekt die Einführung von online-gestützten Partizipationstools an.

Als ein Ergebnis der Mitarbeiterbefragung und den durchgeführten Partizipationsverfahren durchlaufen gerade die Führungskräfte der Zentralverwaltung eine Qualifizierungsmaßnahme zur wertschätzenden Alltagskommunikation. Hiermit verbindet sich der Einstieg in die Weiterentwicklung der Regelkommunikation.

Angaben zur Person

Martin Krüssel M.A

seit 2001 Bereichsleiter Personalentwicklung an der Universität Göttingen

seit 2009 zusätzlich tätig als Leiter der Projekte Mitarbeiterbefragung und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kontakt

Georg-August-Universität Göttingen

Personalentwicklung

Heinrich-Düker-Weg 5

37073 Göttingen

Tel.: 0551-39-4238

Email: martin.kruessel@zvw.uni-goettingen.de