

Eine Maus auf Entdeckungsreise

Leitfigur für die „Grüne Schule“ in den Botanischen Gärten

Ein Mäusejunge namens Timo erlebt nicht nur in einem neuen Buch Spannendes in den Botanischen Gärten. Er macht jetzt als Leitfigur auch auf Veranstaltungshinweisen, Tafeln und anderen Werbe- und Informationsträgern darauf aufmerksam, welche Pflanze oder Veranstaltung für Kinder besonders interessant ist.

Mit diesem weiteren Baustein soll die Einrichtung den Jüngsten besser zugänglich gemacht werden. Die ersten speziellen Kinderveranstaltungen gibt es 2009 in der „Grünen Schule“ im Rahmen des Freundeskreisprogrammes.

Timo kennt kaum etwas Schöneres, als an den „Katzenschwänzen“ zu schaukeln oder die Blätter der „Tropenwurz“ herunter zu rutschen. Auf seinen Spuren können Kinder nun

die Botanischen Gärten erforschen. Friederike Schorn hat mit ihrem Buch „Timo auf Entdeckungsreise“ ein nicht nur für das Kindergartenalter spannendes und anregendes Buch vorgelegt – auch die Vorleser können es genießen. Die Illustrationen sind witzig, aber botanisch genau. So werden die Kinder, wenn sie die im Buch dargestellten Pflanzen im Schlossgarten suchen, mit Hilfe der Darstellungen sofort fündig. Die Druckkosten haben der langjähri-

ge Vorsitzende des Freundeskreises Botanische Gärten, Peter Dyckerhoff und seine Frau Katrin übernommen. Friederike Schorns Buch „Timo auf Entdeckungsreise – Eine kleine Maus erkundet die Botanischen Gärten in Bonn“ hat 28 Seiten und kostet 12,90 Euro. Zu beziehen ist es über die Botanischen Gärten und den Poppendorfer Bücherladen sowie andere Bonner Buchhandlungen.

FORSCH

► Infos: www.botgart.uni-bonn.de



(Nicht) alles neu

Hausmeisterdienstleistungen in neuer Struktur und online

▼ Rollende Werkstatt
für fast alle Fälle:
der Mobile Dienst.

Um sich auf den Einstieg in die online-Verwaltung aller Hausmeisterleistungen und Tätigkeiten einzustellen, wurden diese mit professioneller Unterstützung erfasst und neu strukturiert. Kleinere Cluster – also Organisationseinheiten – mit jeweils einem eigenen Leiter und Franz Fuhrmann als Sachgebietsleiter sind nun für verschiedene Standorte und Sachbereiche zuständig.

„Wir haben in einer Arbeitsgruppe aus Clusterleitern und mehreren Hausmeistern zusammengesessen – und tun das auch weiterhin – und für alle Liegenschaften Besonderheiten und Aufgaben zusammengetragen. Die wurden dann nach Normvorgaben und einem Punktesystem bewertet. Denn 100 Quadratmeter sind nicht gleich 100 Quadratmeter“, sagt Franz Fuhrmann. Ein Altbau ist aufwändiger als ein Neubau, im Hauptgebäude sind zum Beispiel besonders viele Tagungen zu betreuen, Häuser mit vielen Laboren und Technik sind anders als solche mit Seminarräumen und Büros. Auch das Betreuen einer Schließanlage punktet. „Das

war nicht einfach, aber zum Schluss haben alle genickt. Reserven haben wir allerdings keine... Wenn alles auf einmal kommt und dann auch noch bei Ausfällen Vertretung gefragt ist, müssen wir klare Prioritäten setzen. So kommt im Winter zum Beispiel die Verkehrssicherung an erster Stelle.“ Auch wenn jede Umstellung sich einlaufen muss und in Teilen gewöhnungsbedürftig sein mag: Für Leopold Nikuda zum Beispiel hat sie ein Problem in den Griff bekommen. Er war zusammen mit seinem Stellvertreter Peter Neubarth für über 40 Mitarbeiter zuständig, hat ihren Einsatz organisiert und sie bis hin zu den Mitarbeitergesprächen



Foto: uk

betreut. „Das war einfach zu viel“, meint er, und Sachgebietsleiter Fuhrmann nickt. Mit dem Serviceteam und dem Mobilen Dienst hat Nikuda nun 14 Kollegen in seinem Cluster, Neubarth leitet jetzt den Bereich Poppelsdorf mit 13 Mitarbeitern. Neu ausgeschrieben ist die Stelle eines „Veranstaltungsmeisters“. Er wird zusammen mit zwei Mitarbeitern, die aktuell der Hausverwaltung im Hauptgebäude zugeordnet sind, aktiv. Dieser Arbeitsbereich wird künftig als eigenständige Einheit tätig und später auch für den Hörsaal-Neubau in Poppelsdorf zuständig sein.

Nachdem die Struktur geklärt ist, startet im Frühjahr die online-Verwaltung der kompletten Hausmeisterdienste. Laufende Aufgaben wie Kontroll- und Schließgänge, Hörsaal- und Veranstaltungsbetreuung einschließlich kleiner Wartungsarbeiten werden dann mit „Conject Facility Management“ dokumentiert. Aufwändigere Sonderdienstleistungen ebenfalls, aber diese müssen – außer im akuten Notfall – von den Bedarfsstellen angefordert werden, um sie im Tagesprogramm unterbringen zu können. Derzeit erhalten alle Hausmeister PCs nach neuem Stan-

dard und werden für das Programm geschult.

Die Sorge, dass nun alles viel bürokratischer und aufwändiger wird, ist unnötig. „Die Hausmeister sollen ja nicht täglich viel Zeit am PC mit Einträgen verbringen müssen. Das Programm ist entsprechend komfortabel mit Optionen, die einfach angeklickt werden“, erklärt Fuhrmann. „Das Ganze muss ja auch wachsen, und wir werden in der Anlaufzeit sicher noch sehen, was wir am besten wie handhaben.“

UK/FORSCH

Erfolgreich in Wissenschaft und Teamleitung

Erste Führungswerkstatt gab Impulse für Praxis und weitere Seminare

Erfolgreich in der Wissenschaft zu sein, ist die eine Seite. Ein Team in einer Zeit schneller Veränderungen erfolgreich zu führen, eine andere. Dass Hochschullehrer sich dafür gerne Anregungen und Hilfen holen, zeigt ein neues Angebot der Stabsstelle Personalentwicklung und des Career Center der Uni Bonn: eine Führungswerkstatt für Wissenschaftler.

Das ist ein echtes Novum: Sowohl Geschäftsführende Direktoren wie auch „Mittelbauer“ aus verschiedenen Fachbereichen kamen bei der ersten Führungswerkstatt zusammen – manche sogar gemeinsam von einem Institut – und befassten sich mit den unterschiedlichen Facetten ihrer Chefrolle. Ob Einstellungsgespräch, Beurteilung, Teamrunde oder Präsentation, immer gilt: Wie kommuniziere ich eigentlich mit anderen? Warum sind Gespräche erfolgreich oder scheitern? Wie erleben meine Mitarbeiter Veränderungen im kleinen wie im großen Rahmen und wie schaffe ich Akzeptanz? Fünf jeweils zweitägige Module drehten sich um solche Fragen. Ein sechstes war optional: Trotz engem Zeitrahmen nahmen die Teilnehmer den Vortragstag zu Grundlagen des Arbeitsrechts rege an. Hier ging es um Rechte und Pflichten, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeugnisse und den Umgang mit Suchterkrankungen. Alle Veranstaltungen fanden als Inhouse-Seminar

zentral im Meinhard Heinze-Haus in der Poppelsdorfer Allee statt. Eigene Fragen und Probleme aus ihrer Praxis konnten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einbringen, also an „lebenden“ Projekten arbeiten. „Gemeinsam haben wir eine Idee von Führungsverständnis entwickelt“, war die einmütige Rückmeldung der Teilnehmer, die ihre anfängliche Zurückhaltung bald überwunden hatten. Am Ende mochte sich die Runde kaum trennen und hat sogar trotz Samstagabend vor der Tür noch lange miteinander gesprochen.

Wie geht es weiter? „Derzeit evaluieren wir diese erste Veranstaltung, um Impulse für die Führungswerkstatt 2009 aufgreifen zu können. Zum Beispiel wollen wir das Change Management ausbauen – also den Umgang mit Veränderungen. Dieses Thema war besonders gefragt“, sagt Tatjana Chrosciel von der Stabsstelle Personalentwicklung. Denn Wissenschaftliche Freiheit ist nach wie vor eine Besonderheit der Hochschulen. Aber der Maßstab für Output ist nicht mehr nur die Zahl der Publikationen und das Renommee in Fachkreisen,

sondern Drittmittelinwerbung und Exzellenz. Egal welcher Fachbereich, ob weibliche oder männliche Führungskraft – viele Themen und Probleme haben sie gemeinsam, und alle merken, dass manches nicht mehr so geht wie früher. Neuberufene „erben“ oft einen eher unflexiblen Stellenplan, der mit aktuellen Schwerpunkten zu vereinbaren ist. In den Fakultäten gibt es bisher keine Führungsrichtlinien und Mitarbeitergespräche wie in der Verwaltung der Universität. Und wenn man sie einführen möchte: Wie vermittelt man das? „Neuerungen haben in der Regel den Effekt, dass sie erstmal abgelehnt werden – diese Phase müssen Führungskräfte auch zulassen und sich ernsthaft mit Befürchtungen beschäftigen.“ Mit den Teilnehmern bleiben die Veranstalter in Kontakt, da sich aus der Führungswerkstatt viele Anknüpfungspunkte ergeben haben. Für die nächste gibt es schon eine Warteliste. Parallel dazu soll es eine Reihe für Nachwuchswissenschaftler geben. Dabei ist ‚Führung‘ ebenfalls ein zentrales Thema.

Am Abschlussstag der ersten Führungswerkstatt haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer drei ganz persönliche Vorsätze notiert. Diesen „Brief aus dem Jenseits“ erhalten sie in einigen Monaten – und können dann beurteilen, ob sie sich daran halten. UK/FORSCH



▲ „Primus inter pares“ – ob ein Team wirklich ein Team und erfolgreich ist, liegt nicht zuletzt an der Führungskraft.

Foto: fi